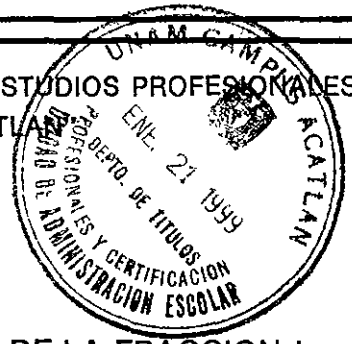


2 Ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ACATLÁN"



ANALISIS JURIDICO DE LA FRACCION I (ENFERMEDAD CONTAGIOSA) DEL ART. 42 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A :
ORALIA FARIAS SORIANO

ASESOR: LIC. ALFREDO VALDEZ ESTEVEZ.



UNAM CAMPUS ACATLÁN ACATLAN, EDO. DE MEX.

ENERO DE 1999

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

270280



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADEZCO

A DIOS...

Por iluminar mi camino, orientarlo y darme la gran oportunidad de vivir y compartir este momento.

A MI MADRE...

ERNESTINA SORIANO PONS que por su dedicación, comprensión, guía y apoyo he realizado uno de mis anhelos más grandes de mi existencia. GRACIAS, por tus sacrificios dados para terminar mi carrera. A ti MADRE ZUERDA TE DEDICO ESTE TRABAJO y recuerda que este triunfo también es tuyo.

A MI PADRE...

OSCAR FARIAS USCANGA, que por su disciplina y gran fuerza de voluntad, que me ha demostrado que se puede salir adelante ante cualquier adversidad, sabiendo que jamás existirá una forma de agradecerle todo lo que soy en esta vida de lucha y superación constante. GRACIAS PADRE Y RECUERDA QUE TE QUIERO, y te DEDICO ESTE TRABAJO, este logro es tuyo.

A MI HERMANA...

OFELIA FARIAS SORIANO, que con su ejemplo, amor y ayuda me ha demostrado que el camino no es fácil, pero tampoco es inalcanzable; por lo que no existe oportunidad a la flaqueza.

A MI HERMANO...

OSCAR FARIAS SORIANO, GRACIAS, por tus consejos de los cuales he aprendido algo importante de cada uno de ellos que han servido en todos los momentos de mi vida.

A MI ABUELA...

VERGILIA PONS CRUZ, que con amor me ha transmitido valores e ideales, para lo cual no existen palabras que expresen todo lo han significado. Mi más profundo agradecimiento.

A MIS MAS...

TERESA PONCE CRUZ, por su gran apoyo y cariño que nos ha brindado en todo momento. MUCHAS GRACIAS.

GLAÑA TORRICO PONCE, GRACIAS por tu apoyo y comprensión que en diversas formas nos has brindado.

A MI APRECIABLE AMIGO ...

PEDRO CHOREÑO ROLDAN, a quien estimo mucho, GRACIAS por tu gran amistad.

A LA FAMILIA ...

GARCIA MARTINEZ, por la ayuda brindada, para cristalizar uno de mis grandes anhelos profesionales.

A MIS AMIGAS ...

MARIA DE LOS ANGELES
MONDRAGON GARCIA, MA. DEL CARMEN ROJAS
RAMIREZ, MARIA ISABEL FUENTES VAZQUEZ,
MARIA VICTORIA Z., FLORA DIAZ B. Y ALYKA
GRACIAS, por su apoyo, consejos y alegrías compartidas en todos
los momentos.

A MIS AMIGOS ...

ERICK TENORIO, ARTURO
SANDOVAL, MARTIN NAJERA Y MANUEL PILLE
GRACIAS por su gran amistad.

A LA DOCTORA ...

GISELA SEJENOVICH
RIJIRBANK, por su ayuda profesional, y el tiempo brindado para
la elaboración del presente trabajo.

A MIS ABUELOS ...

*MANUEL FARIAS Y TERESA
USCANGA como un homenaje póstumo, al recuerdo y amor que
perdurarán en mí por siempre.*

A MI TIA ...

*CONCEPCION SOSA, que me ha
dejado huella a través de sus actos, pensamientos y amor a la cual
recordaré el resto de mi vida.*

A MI CASA DE ESTUDIOS ...

*Universidad Nacional Autónoma de
México y a la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Campus
Acatlán, a las que admiró y me dieron la oportunidad de iniciar la
formación más importante de un profesionista.*

*A todos los profesores, que
transmitieron sus conocimientos y guiaron el camino a mi formación.*

... A MI HONORABLE JURADO

...Lic. ALFREDO VALDEZ ESTEVEZ, a quien le agradezco su colaboración esencial como asesor; que con su paciencia, sus conocimientos corrigió mis errores y con esto fue posible la culminación del presente trabajo, le doy las GRACIAS por todo su tiempo que me brindo. A quien admiro y respeto.

...Lic. SERGIO TENOPALA MENDIZABAL, a quien le agradezco su participación en la revisión del presente trabajo. Le doy las GRACIAS por todos sus conocimientos brindados y compartidos, cuando fui su alumna.

...Lic. IGNACIO GARRIDO VLLA, GRACIAS por su amabilidad y profesionalismo en la revisión del presente trabajo.

...Lic. JUAN JOSE MELENDEZ RODRIGUEZ, le agradezco las observaciones, aportaciones certeras, su paciencia, dedicación y profesionalismo para integrar este trabajo.

...Lic. MARIA DE LOS ANGELES NAVA NARANJO, a quien agradezco la transmisión de sus conocimientos en la revisión del presente trabajo.

A todos Ustedes mi mayor respeto y agradecimiento.

EN PAZ

*Muy cerca de mi ocaso, yo te bendigo, Vida,
porque nunca me diste ni esperanza fallida,
ni trabajos injustos, ni pena inmerecida:*

*porque veo al final de mi rudo camino
que yo fui el arquitecto de mi propio destino;
que si extraje las mieles y la hiel de las cosas,
fue porque en ellas puse hielo o mieles sabrosas;
cuando planté rosales coseché siempre rosas.*

*Cierto, a mi loganías va a seguir el invierno:
¡mas tu no me dijiste que mayo fuese eterno!
Hallé sin duda largas las noches de mis penas:
mas no me prometiste tú sólo noches buenas;
y en cambio tuve algunas santamente serenas...*

*Amé, fui amado, el sol acarició mi faz.
Vida, nada me debes! Vida, estamos en paz!*

AMADO NERVO

**ANALISIS JURIDICO DE LA FRACCION I (ENFERMEDAD
CONTAGIOSA) DEL ART. 42 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION.	I
 CAPITULO I. La Suspensión Laboral	
1.1 Antecedentes de la Suspensión en la Legislación Laboral en México	1
1.2 Concepto	5
1.3 Concepto de patrón - trabajador	7
1.4 Definición de empresa - establecimiento	9
 CAPITULO II. La Suspensión de la Relación Laboral.	
2.1 Concepto de relación laboral	16
2.2 Terminación de la relación laboral	20
2.3 Derechos y obligaciones de los trabajadores	27
2.4 Consecuencias jurídicas de la Suspensión de trabajo	31
 CAPITULO III. La Importancia del Término Enfermedad Contagiosa.	
3.1 Concepto de enfermedad contagiosa	36
3.2 Enfermedad de Trabajo	41
3.3 Tipos de enfermedad contagiosa	46
3.4 Formas de transmisión de las enfermedades contagiosas	47
3.4.1 Por transmisión sexual	49
3.4.2 SIDA a nivel internacional	63

CAPITULO IV. Análisis Jurídico de la fracción I (Enfermedad Contagiosa) del Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

4.1 Análisis jurídico de la fracción I del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo ...	66
4.2 La importancia de anexar el significado de enfermedad contagiosa	78
4.3 Consecuencia que se acarrea cuando un trabajador es portador del VIH/SIDA	83
4.4 La situación jurídica que se genera	86

CONCLUSIONES	91
---------------------------	----

BIBLIOGRAFIA

LEGISLACION

JURISPRUDENCIA

CAPITULO I. LA SUSPENSION LABORAL

1.1 Antecedentes de la Suspensión en la Legislación Laboral en México

Cuando triunfa la Revolución existían leyes de trabajo en toda la República y el cinco de febrero de 1917 que se promulga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se preceptúa el Artículo 123 en donde se menciona que las leyes de Trabajo será a nivel de toda la República.

En 1931 fecha en que entra en vigor la Ley Federal del Trabajo transcurre un lapso de experimentación jurídica, económica, política y social en nuestro país, a través de este surgieron diversos ordenamientos jurídicos, para dar un desarrollo y aplicación de las bases contenidas en el Artículo 123 Constitucional. En este Artículo, se trata simplemente de reglamentar, señalar una dirección definida a este respecto y a la sombra de las bases consagradas en él, las organizaciones obreras en nuestro país han logrado definir y afianzar un conjunto de derechos, emanado de una Revolución, que ha tenido como bandera la defensa de la clase trabajadora.

El Artículo anterior es la base de la Ley Federal del Trabajo, porque regula las relaciones de trabajador y patrón. En el texto original, el propio constituyente considero que cada una de las Entidades Federativas, a través de sus respectivas legislaturas, y el Congreso de la Unión en lo relativo al Distrito Federal y Territorios, realizaran una reglamentación correspondiente, desde que se promulgo la reforma del Artículo 73 de la Constitución General de República, fue necesario la expedición de la Ley Federal del Trabajo. Aunque las relaciones entre obreros y patrones eran gobernadas por las bases establecidas en el Artículo 123, también por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre en nuestros medios industriales y por la Jurisprudencia que eran tanto de la Suprema Corte de Justicia, como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por lo anterior estas normas eran imprecisas, contradictorias, y por lo tanto no pueden suplir indefinidamente a la Ley.

Con esto se advirtió la urgente necesidad de uniformar las normas laborales, y dar intervención jurisdiccional al Estado Federal, en materia de trabajo. En 1927 fue creada y comenzará a funcionar la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para conocimiento y resolución de los conflictos laborales de naturaleza colectiva, siempre que afectaran a las empresas con establecimiento diseminados por el territorio nacional o cuya importancia amerite una solución única y general.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 contiene una amplia reglamentación de las bases constitucionales en lo referente al campo general de las relaciones de trabajo, tanto de las relaciones individuales como de las colectivas, así también fijó los derechos del trabajador, considerándolo como persona, además de crear las instituciones adecuadas para el establecimiento y desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo.

Cuatro son los puntos fundamentales de la Declaración de los Derechos que se consagró en la Carta Magna de 1917, los cuales son: en cuanto a la relación individual de trabajo, se considera persona al trabajador, además de darle un trato acorde con la dignidad humana en orden al bienestar económico, social y cultural, tanto respecto al empleado individualmente considerado también en la proyección familiar del trabajo y del salario.

El maestro Juan Climent nos menciona que la Ley de 1931 se encuentran plasmados los principios fundamentales del Artículo 123 Constitucional, los derechos sociales de sindicalización y de huelga que implantaron los constituyentes de 1917 habiéndose agregado en dicha Ley la contratación colectiva que deriva de aquellos además incorporo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje su composición tripartita, como tribunales con plena jurisdicción para resolver toda clase de conflictos laborales, durante su vigencia se produjeron reformas que revivieron instituciones que habían permanecido inoperantes por falta de reglamentación Constitucional, por ejemplo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se fortaleció la estabilidad en el empleo mediante la reinstalación obligatoria.

La Ley de 1970 perfiló los principios rectores del Derecho y de la interpretación de sus normas, basadas en la protección y dignificación de los derechos humanos de los

trabajadores, como elemento esencial y distintivo de esta rama jurídica además de resaltar su finalidad de equilibrio y justicia social en las relaciones entre el trabajador y el patrón.

Durante la creación de Ley Federal del Trabajo de 1931 se realizaron diferentes proyectos, por ejemplo, uno de ellos lo realizó la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo el cual se ajusta a lo establecido en el Artículo 123, interpretando su espíritu de las conquistas logradas por las clases trabajadoras. Los diversos proyectos que estaban destinados para el Distrito Federal de esta Ley, los trabajos preparatorios de la Ley Federal del Trabajo que se formó durante el Gobierno interino de Emilio Portes Gil, las cuales van dirigidas hacia la clase trabajadora y patronal.

Las condiciones generales del proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que inspiraron su creación de sus capítulos son: “en relación al contrato colectivo de trabajo, las relaciones entre patrones y obreros no quedan abandonadas al arbitrio del más fuerte contra el individuo aislado y sin defensa. El contrato colectivo es la expresión de la solidaridad entre los diversos elementos de la producción, en él reside la garantía del orden, la armonía y la disciplina de la relación entre el capital y el trabajo”.¹

Estos contratos colectivos de trabajo han de constar por escrito y deben de inscribirse en registros públicos. Cada dos años el contrato se revisará para modificarlo de acuerdo a las condiciones económicas que influyan en la producción. El contrato individual de trabajo reglamenta la formación de sus efectos, la suspensión y la terminación del contrato.

Los efectos del contrato en el derecho común se determinan por la voluntad de las partes, en el cual se manifiesta proteger el salario, la higiene, la seguridad de los trabajadores, además de establecer la jornada, los descansos y las obligaciones de carácter legal. En cuanto a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se establece la responsabilidad al patrón. El riesgo profesional tiene como consecuencia dejar a cargo

¹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “Origen y Repercusiones en la Primera Ley Federal del Trabajo”, Litografía y Rosas, México, D.F., 1981, p. 199.

del patrón la reparación no solo de los estragos causados por los accidentes o enfermedades debido a su culpa por no tener los medios para prevenirlos.

El seguro es el medio eficaz que permite no solo dar una garantía al trabajador, también para los perjuicios sufridos a realizar una actividad de riesgo que sufren los trabajadores como la muerte, la enfermedad profesional, invalidez a causa de edad entre otros, con lo anterior se quiere dar una seguridad a los trabajadores como a los derechohabientes a través de un pago que se conoce como indemnización.

“El principio de riesgo profesional, se establece que el patrón esta obligado a las consecuencias del accidente o de la enfermedad, cuando el trabajo ha sido la causa del accidente o uno de los motivos que cooperaron a el, y sólo se establecen las causas excluyentes de responsabilidad al hecho intencional de la víctima o el hallarse éste en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o enervantes al ocurrir el accidente”.²

El 18 de agosto de 1931 se promulga la Primera Ley Federal del Trabajo con la cual desaparecen las leyes locales y a partir de ese año será a nivel Federal. En sus Artículos 116 al 120 se preceptúa la Suspensión de los Contratos de Trabajo:

Capítulo XI

De la Suspensión de los Contratos de Trabajo

Artículo 116.-Son causa de Suspensión Temporal de los Contratos de Trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. La falta de materia prima en la negociación, siempre que no sea imputable al patrón;
- II.;
- III.;

² IBIDEM., p. 219

- IV.;
- V.;
- VI.;
- VII. La circunstancia de que el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa;**
- VIII.y
- IX.

Cuando un trabajador padezca una enfermedad contagiosa el patrón deberá de dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que apruebe o no la suspensión a través de la comprobación del hecho denunciado. En caso de que la Junta no lo apruebe, por no existir dicha enfermedad deberá de sancionar al patrón al pago de los salarios que no percibió el trabajador. También nos dice que el trabajador tiene la obligación de pedir la suspensión cuando tenga conocimiento de la misma, de lo contrario se podrá sancionar disciplinariamente e incluso despedírsele.

La suspensión temporal por enfermedad contagiosa no implica la terminación del contrato, no empieza a correr el término de la prescripción cuando se formule la reclamación. El trabajador ocupará el puesto que desempeñaba en su trabajo, siempre y cuando regrese dentro del plazo que fije el patrón, que no podrá ser menor de 30 días contando desde la reanudación del trabajo.

1.2 Concepto

Podemos decir que la suspensión es una institución que protege la relación de trabajo durante el tiempo que subsiste la imposibilidad física del trabajador para prestar el servicio al patrón. En la legislación de 1931 se habla de la suspensión temporal de los contratos de trabajo sin responsabilidad del patrón, en la actualidad menciona que la suspensión temporal de la relación de trabajo sin responsabilidad del patrón ni del trabajador en el Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

Los tratadistas Gomes y Bermudez mencionan que la suspensión del contrato de trabajo será: “una relación de trabajo puede ser paralizada sin la disolución del vínculo contractual que la forma. La suspensión puede ser total o parcial, se da totalmente, cuando las dos obligaciones fundamentales, la de prestar servicio y la de pagar el salario, se toman recíprocamente inexigibles. Hay suspensión parcial cuando el empleado no trabaja y no obstante crea derecho al salario”.³

El maestro Mario de la Cueva dice que la suspensión es: “una Institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”.⁴

En el Diccionario de Derecho del Trabajo de la Seguridad Social, nos menciona que la suspensión es una institución que mantiene vigente el contrato de trabajo, que por un plazo determinado interrumpe la actividad del trabajador. Este último mientras dura la suspensión, está eximido de prestarle sus servicios o capacidad de trabajo al empleador. El periodo suspensivo se abstiene el patrón de pagarle al dependiente su remuneración.

El profesor Briceño Ruiz considera que la suspensión individual de trabajo será: “el conjunto de normas que señala las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y los efectos que se producen”.⁵

Considero que la suspensión individual será aquella Institución que mantiene la relación de trabajo del empleado mediante la cual él se ve imposibilitado para prestar su servicio, por diversos motivos ajenos a su voluntad. El patrón debido a esto no le pagará al trabajador su salario.

³ GOMES, GOTTSCHALK y BERMUDEZ, “Curso de Derecho del Trabajo”, Volumen II, Cárdenas, México, D.F., 1990, p.p. 465-466.

⁴ DE LA CUEVA, Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Tomo I, Porrúa, México, D.F., 1990, p. 234.

⁵ BRICEÑO RUIZ, Alberto, “Derecho Individual del Trabajo”, Harla, México, D.F., 1990, p. 206.

El tratadista Pérez Botija, considera a la suspensión como el cese parcial de los efectos del contrato de trabajo, durante un cierto tiempo, volviendo a tener plena eficacia una vez desaparecida la causa o circunstancia que la motivaron.

En España se conoce a la suspensión como un contrato de trabajo que será el cese temporal de una obligación del trabajador para prestar su servicio, así como de otros derechos y deberes de la relación laboral que se encuentran fijadas en la Ley.

1.3 Concepto de Patrón-Trabajador

Algunos autores utilizan la palabra empleador que será aquella persona física o jurídica que necesita los servicios de un trabajador. Podemos decir que el empleador también es conocido como patrón, cuando se trate de una empresa. La terminología de patrón es la persona que recibe los servicios de otra. Tiene diversas denominaciones como empleador, patrono, principal, empresario, entre otros.

En la Ley Federal del Trabajo nos da la definición de patrón en su Artículo 10 la cual preceptúa que: es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores

El licenciado José Dávalos nos explica que: “la actual definición difiere sustancialmente de la que se había incluido en la Ley de 1931, ya que en esta se conceptuaba al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo; se decía: Patrón es toda persona física o jurídica (este término es más apropiado que el actual *moral*) que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”.⁶

El maestro Néstor de Buen, se limita a dar un ligero esbozo de esto y considera al patrón como quien puede dirigir una actividad laboral de un trabajador que preste su servicio en su beneficio. a cambio de una retribución.

⁶ DAVALOS, José, “Derecho del Trabajo I”, Cuarta Edición, Porrúa, México, D.F., 1994, p. 97.

El doctor Alberto Trueba Urbina, nos dice que todo el mundo se debe considerar que es trabajador.

El dependiente se entiende que es quien depende de otro, es decir, es una persona subordinada a otra. La terminología del trabajador será el que presta un servicio a otra se la ha denominado de diversas formas como operario, obrero, asalariado, entre otras.

En la Ley de la materia en su Artículo 8 describe que es un trabajador que será la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

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

El profesor Baltazar Cavazos Flores, menciona que el trabajador es toda persona física que nunca será una persona moral y que la prestación del servicio deberá ser subordinada.

El licenciado José Dávalos, nos explica que de la definición se pueden desprender los elementos que debe reunir para que se considere si es trabajador o no una persona, los cuales son:

“El trabajador siempre será una persona física, esto significa que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo, las personas jurídicas o morales, es decir, serán seres humanos, individuos de carne y hueso. El servicio del trabajador ha de prestarse a una persona física o moral. El servicio ha de ser en forma personal y el servicio de manera subordinada, debe entenderse que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón”.⁷

⁷ IBIDEM , p p 90-91

Podemos decir que se entenderá por patrón aquella persona física o jurídica que necesita del servicio de uno o varios empleados, que estarán bajo sus órdenes, es decir, subordinadas a cambio de una retribución. Trabajador será una persona física que prestará su servicio personal a otro a cambio de un salario, además que será subordinado.

1.4 Definición de Empresa-Establecimiento

En la Ley Federal del Trabajo preceptúa que se considera Empresa a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. (Artículo 16).

Establecimiento será: la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa. (Artículo 16 de la Ley de la materia.)

El licenciado José Dávalos considera que son cosas distintas, debido a que el establecimiento forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa y la empresa es la unidad superior, aunque los establecimientos disfruten de autonomía técnica.

Toda empresa consta de elementos esenciales y elementos accidentales, es decir, que el primer elemento serían los trabajadores y los patrones que constituyen el elemento subjetivo. Están vinculados por una relación económica, regulada por el Derecho, que implica la subordinación del trabajador al patrón. El segundo elemento serán aquellos que se presumen como la existencia de la empresa, su domicilio común, el nombre comercial, la explotación de una misma marca y la comunidad de propietarios.

La suspensión tiene naturaleza jurídica que será el incumplimiento de las prestaciones básicas, es temporal, que puede tener su origen en causas dependientes o independientes de la voluntad de las partes. Este incumplimiento de la obligación pesa sobre una de las partes de la relación, el trabajador lleva consigo la liberación de su obligación para con la parte que incumple. Su naturaleza en los casos de la suspensión en

la que el empresario y el trabajador convienen en que la interrupción de la prestación o servicio del segundo corresponde al no pago del salario por el primero.

La suspensión opera por imperativo legal en algunos casos como: en los accidentes, servicio militar, la enfermedad, entre otros, debido a una imposibilidad temporal sobrevenida.

El tratadista Manuel Alonso García menciona una clasificación de suspensión: por el número de sujetos que puede ser individual cuando la suspensión lo es de una o más relaciones de que es sujeto el empresario, y colectiva que se produce cuando la suspensión afecta a todos o gran parte a los trabajadores. Por su origen que puede ser legal en aquellos casos en los que la Ley establece dicha suspensión y la pactada cuando la suspensión se realiza por voluntad de las dos partes. Directa e indirecta, la primera será como producto de las mismas voluntades de los sujetos y la segunda será cuando la cláusula la considere obligatoria. Existen causas determinantes que podrán ser dependiente de la voluntad de las partes como por ejemplo, la huelga, la ocupación de un cargo público, el matrimonio de la mujer trabajadora (en relación con el trabajador) y cierre por orden de la autoridad laboral, la voluntad del empresario y del trabajador conjuntamente entre otras (en relación con el patrón). Las causas independientes de la voluntad de los sujetos por ejemplo por enfermedad, por accidente de trabajo, por cumplimiento del servicio militar, por fuerza mayor, entre otros.

La suspensión disciplinaria es cuando la comisión de ciertas faltas pueda dar lugar a la sanción de una suspensión de empleo, con un plazo de duración que varía de acuerdo con las faltas que cometa el trabajador.

Es necesario hacer una distinción de la suspensión con la interrupción. Como ya sabemos la suspensión es la cesación temporal de los efectos constitutivos de una relación de trabajo, es decir, cesación de la prestación del servicio, y la interrupción es cuando un trabajador no está obligado a prestar su servicio, y el patrón tendrá la obligación de pagarle el salario.

“La Ley asegura a todo empleado el derecho de dejar de comparecer al servicio, por plazo corto, si ocurren ciertos hechos. Se dice entonces que hay interrupción. Son causas determinantes de la dispensa de comparecencia:

a) El fallecimiento del cónyuge, del ascendiente, descendiente, de hermano o de la persona que viva bajo su dependencia económica de registro civil su hijo, entre otras. La falta es legalmente abonada, no siendo lícito el empleador, por consiguiente, descontar el salario de los días de ausencia las interrupciones permitidas por la Ley o toleradas por los usos no tiene mayor influencia sobre el curso de la relación de empleo”.⁸

La doctrina ha admitido distinguir tanto a la suspensión de la interrupción del contrato, está última corresponde a la Doctrina Universal que la llama suspensión parcial de sus efectos. Algunos autores como Barreto Prado y Sussekind, consideran que los efectos de esta suspensión serían un cuanto a la relación de empleo, sumergida ésta en el vínculo jurídico, que se establece en el contrato.

El licenciado José Dávalos considera que la interrupción y la suspensión será: “la suspensión de la relación laboral es distinta de la interrupción de la relación laboral, pues como ya se ha mencionado en la primera no existe la obligación de prestar el servicio ni de pagar el salario; en cambio en la segunda, aún cuando no exista la obligación de prestar el servicio, si existe la obligación de pagar el salario, como en los casos de previstos por los Artículos 63, 69, 74, 76, 170, fracción cuarta, y 177, entre otros”.⁹ Los cuales se encuentran estipulados en la Ley Federal del Trabajo.

La interrupción sería por un día o tres días que el trabajador puede interrumpir su servicio, pero se lo va a reponer al patrón.

La suspensión puede ser total o parcial, en el primer caso será cuando las dos obligaciones fundamentales como la de prestar el servicio y el pago del salario, en el

⁸ ALONSO GARCÍA, Manuel, “Curso de Derecho del Trabajo”, Cuarta Ed., España, 1990, p. 564.

⁹ DAVALOS, José. *Op. cit.*, p. 126

segundo caso cuando el empleado no trabaja y crea el derecho al salario. En cuanto a la suspensión total ningún efecto produce, durante el periodo en que está ausente del servicio, no se incorpora a su tiempo de servicio, cuando se le otorgue una licencia al trabajador, pero en algunos casos previstos por la Ley, como el Artículo 44 de la Ley Federal del Trabajo preceptúa cuando un trabajador sea llamado para alistarse y servir en la Guardia Nacional, el tiempo de servicio se tomará para determinar su antigüedad. En cambio en la suspensión parcial produce algunos efectos, y esto es la causa que determine esta, puede continuar todo, lo que consiste en la obligación de trabajar.

El licenciado José Dávalos especifica que la suspensión se clasifica en causas legales y causas convencionales. La suspensión de la relación individual de trabajo beneficia al trabajador, pues mantiene o subsiste la relación, pero en algunos casos opera en contrario. Por ejemplo, cuando el patrón lo suspende de acuerdo al Artículo 42, fracción VII y en el Artículo 423, fracción X, que disponen:

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

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

Artículo 423. El reglamento contendrá:

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medidas disciplinarias, no podrá exceder de ocho días, el trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se le aplique la sanción; y ...

Las causas legales de la suspensión se preceptúa en el Artículo 42 de la Ley en materia encontramos la generalidad de estas causas, aún cuando en la fracción segunda del Artículo 170 también existe otra, que dispone los descansos pre y posnatales. A la vez en el Artículo 423 de la fracción X, está la sanción reglamentaria. En cambio, las causas

convencionales son aquellas que se encuentran o se establecen en los contratos colectivos de trabajo y en los estatutos de los sindicatos.

Los días económicos, serán aquellos permisos que se conceden con goce de sueldo a los empleados, por un corto periodo, para atender problemas personales que sean importantes. Las licencias son aquellas autorizaciones que el patrón otorga a los trabajadores para separarse temporalmente de su puesto de trabajo, esto lo establece el contrato colectivo y el término será de un año, puede ser renunciable siempre que no afecte a los intereses de terceros. Las licencias sindicales serán los permisos que conceden a uno o a varios miembros de la directiva sindical, un ejemplo sería cuando se van por comisión al sindicato.

Debemos saber que la suspensión parte de la estabilidad en el empleo; este a la vez protege al trabajador, al permitirle que pueda regresar a laborar cuando termine su suspensión. Durante ésta suspensión, el trabajador no acumula derechos, esto es, no se toma en cuenta el tiempo para vacaciones o para generar antigüedad.

El principio de la estabilidad en el empleo, es un derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista la materia que dio origen a la relación y a percibir los beneficios que le corresponda. El maestro Mario de la Cueva considera que es: “un principio que consagra la permanencia de la relación laboral, que sólo puede ser disuelta por voluntad del trabajador y, por el patrón, 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. Da al trabajador la certeza de poder vivir de su trabajo en el presente y en el futuro”.¹⁰

El tratadista Salomón González, menciona que la estabilidad en el empleo se aplica a los trabajadores y que significa, firmeza en las relaciones jurídicas y garantiza el presente y el futuro.

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario, *Op cit.*, p. 219

El licenciado Cavazos Flores, menciona que el hombre necesita poseer una confianza plena y real en su presente y en el futuro para poder subsistir y a la vez poder satisfacer sus necesidades personales y familiares, y que muchas veces esta satisfacción se ve agravada por una arbitrariedad o por un capricho de uno u otros hombres. Considera que la reinstalación obligatoria es antijurídica debido a que la esencia del trabajo como condición SIXE QUA NON, en cambio esta figura jurídica implica la voluntad solamente del trabajador y queda excluida la voluntad del patrón en admitirlo en su empresa, ya que se le obliga a reinstalarlo a un en contra de su voluntad.

El maestro Mario de la Cueva, establece que la estabilidad en el trabajo posee una naturaleza doble que: “incumpla sus obligaciones y no de causa para su separación, pero al mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio fundamental del trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo, también la seguridad social. Es una institución peculiar del derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia a percibir los beneficios consecuentes. Dispone el trabajador de la acción de reinstalación en el trabajo y pago de salario caído en el caso de una separación injustificada”.¹¹

El maestro Néstor de Buen, dice que la estabilidad en el empleo se entenderá como un derecho que conserve, no necesariamente en una forma indefinida, sino por un tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija, o sea, que si está es indefinida no se podrá separar al trabajador, sólo si existe alguna causa para ello.

Existe la estabilidad absoluta que será aquella cuando se niegue el patrón, de manera total, es la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que será probada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando el trabajador este inconforme. Y la estabilidad relativa que consiste cuando se autoriza al patrón, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.

¹¹ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., p p 220-221.

Respecto a lo anterior el licenciado José Dávalos nos dice que la estabilidad absoluta y relativa se determina observando el grado de libertad que se concede al patrón para terminar la relación. Aunque este principio tiene sus excepciones de acuerdo con lo establecido en los Artículos 49 y 50 de la Ley en materia, que son derivación de la fracción XXII del Artículo 123 constitucional que preceptúa: ...la ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Con esto nos damos cuenta que en nuestra legislación no existe la estabilidad en el empleo, debido a que no se encuentra establecida en la Constitución, ni en ninguna disposición en la Ley de la materia, de modo que el trabajador y el patrón tienen los mismos derechos para decidir en la disolución de la relación de trabajo. La estabilidad de empleo es un principio o un derecho que tiene un empleado para permanecer en el empleo, mientras exista la materia de trabajo e incluso contra la voluntad del patrón, siempre y cuando no exista alguna causa relevante que justifique su despido.

CAPITULO II. LA SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL

2.1 Concepto de Relación Laboral

La relación laboral se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio. En cambio con el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntad de las partes.

En el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo el cuál preceptúa a la relación de trabajo como: cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Y será contrato individual de trabajo: es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

El tratadista Cavazos Flores considera que se puede dar el caso en que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, es decir, cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se prestará posteriormente. La existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia de un contrato y la falta de este contrato escrito es siempre imputable al patrón.

El maestro José Dávalos menciona que la relación de trabajo que se establece en el Artículo 20 de nuestra Ley de la materia dice que: “Cualquiera que sea el acto que le dé origen El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino el trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa. La relación como consecuencia de un contrato previamente establecido por lo menos de modo simultáneo”.¹²

El maestro Mario de la Cueva dice que cuando se constituya una relación de trabajo no necesariamente debe darse el acuerdo de voluntades; porque algunos sindicatos están

¹² DAVALOS, Jose, Op.cit., p.105.

facultados para ocupar las plazas vacantes de la negociación aún en contra de la voluntad del patrón.

El contrato puede ser nulo si se establece por debajo de las condiciones establecidas en nuestra Ley. En estos casos la relación de trabajo subsiste; en la Ley Federal del Trabajo dispone como se debe sustituirse esa relación y otorga derechos y obligaciones para ambas partes, que se deberán cumplir.

El licenciado José Dávalos considera que toda relación de trabajo consta de dos elementos los cuáles son:

Elementos Subjetivos que van estar formados por el trabajador y el patrón.

Elementos Objetivos que serán la prestación de un trabajo personal, la subordinación y el pago del salario. Aunque la Ley establece que la presunción de que exista un contrato y la relación de trabajo se presume que será el que preste un servicio y el que lo recibe, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 21 de nuestra Ley Federal del Trabajo. Existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal, está bajo la protección de la legislación laboral, a menos que el patrón demuestre lo contrario.

Podemos mencionar que una relación de trabajo podrá ser suspendida por causas justificadas que preceptúa el Artículo 42 de la Ley de la materia que: Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón. Esta disposición será en lo individual que son circunstancias que impiden que el trabajador se presente a laborar y lo libera de su responsabilidad.

El maestro Mario de la Cueva menciona que de la suspensión se pueden desprender ciertas características como que las causas justificadas de la suspensión únicamente puede provenir del trabajador, de esta característica nos conduce a la segunda que sería la ratificación de la idea ya expuesta anteriormente, es decir, que a través de estos quiere

reforzar el principio de la estabilidad. La suspensión afecta al trabajador que da origen a ella, pero no va a repercutir sobre los demás trabajadores, ni en su beneficio ni en su perjuicio.

En los estudios realizados sobre la Ley de 1931, nos damos cuenta que en esta disposición se encuentran las causas justificadas de la suspensión de la relación, y que se clasifican en dos grupos como sigue: en el primero se colocan las que señalan expresamente en la Ley, en tanto que en el segundo están las causas indeterminadas, que son producto de circunstancias imprevistas, por lo que la Ley deja en libertad a la Junta de Conciliación y Arbitraje para aceptar o desechar la justificación debido a la no concurrencia del trabajador a la empresa en donde labora; existe una distinción que implica que la enumeración del Artículo 42 no es exhaustiva. La existencia del segundo grupo deriva del Artículo 47, fracción X, que dispone que es causa de rescisión de las relaciones de trabajo:

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada. Las palabras finales son la base del segundo grupo, pues si la intención del legislador hubiese sido distinta si habría dicho: por las causas enumeradas en el Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo. El maestro Mario de la Cueva dice que algunas causas se establecen escritas en la Ley de 1931, y que otras son de la práctica constante de las relaciones de trabajo.

Debemos de saber que el Artículo 43 de la actual disposición no existía en la Ley de 1931, el cuál establece en que momento empieza a surtir efecto la suspensión. Este Artículo viene a resolver el doble problema de la existencia que se tenía en los todos los casos, de la obligación del trabajador de dar aviso a la empresa de la causa de la suspensión y de las consecuencias de su falta o de su tardanza. Es decir, que en la Ley de 1931 existía la obligación de dar aviso al patrón de lo contrario, este podría rescindir la relación de trabajo por faltas de asistencia del trabajador. Con la nueva Ley la solución cobró fuerza pues en el Artículo 134, fracción V nos preceptúa:

Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

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

La regla general establecida en el Artículo 42 de la materia menciona que la suspensión de la obligación de prestar servicio, tiene sus excepciones, como por ejemplo, los descansos con motivo de la maternidad; aunque exista una suspensión de la relación laboral, tiene la obligación el patrón de pagar el salario. Esta obligación puede ser asumida por el Seguro Social en caso de estar bajo dicho régimen la trabajadora

El licenciado José Dávalos nos explica otras consecuencias por las cuáles un trabajador puede ser suspendido a favor de su beneficio por ejemplo:

I. "La continuidad en los beneficios de la Seguridad Social. Puede estar suspendida la relación laboral, como en el caso de una licencia sin goce de sueldo, pero el trabajador tiene derecho al Seguro Social en el supuesto de estar bajo los beneficios de este régimen.

II. Temporalidad. Una suspensión implica el carácter temporal; de lo contrario se trataría de una disolución de la relación laboral.

III Reserva de la plaza para el trabajador. Una vez subsanada la causa de la suspensión, el trabajador volverá a ocupar el puesto que desempeñaba.

IV Continuidad de la antigüedad del trabajador en la empresa. Esta consecuencia es excepcional, se da en los casos de maternidad y riesgo profesional o cuando haya estipulación expresa en el contrato de trabajo.

V. Inalterabilidad del contrato. Aun cuando la relación laboral esté suspendida, el contrato de trabajo tiene plena vigencia y deben observarse todos los derechos y obligaciones inherentes a las partes, salvo los derivados de la suspensión. Se da una

causa de rescisión de la relación laboral, ésta puede ser rescindida. Por ejemplo, si el trabajador cometiera, durante su licencia sin goce de sueldo, contra el patrón, sus familiares, actos de violencia, amagos, o injurias, se producirá una causal de rescisión de la relación de trabajo”.¹³

La suspensión puede traer como consecuencia la rescisión de la relación de trabajo. Cuando una de las partes cometa alguna de las faltas establecidas en los Artículos 46, 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.

2.2 Terminación de la Relación Laboral

El licenciado José Dávalos considera que la terminación de la relación laboral es: “la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”.¹⁴

La rescisión sólo opera cuando las relaciones son individuales, y no en las colectivas, pues en nuestro sistema jurídico no existe disposición legal aplicable a la rescisión de una relación colectiva de trabajo, como en el contrato colectivo.

La rescisión de la relación de trabajo consta de características como: Deberá de ser de un acto unilateral, es decir, que la conducta de uno solo de los sujetos en la relación laboral; además es un acto potestativo, podemos mencionar que será cuando uno de los sujetos se encuentra en el supuesto de la rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo. Será un acto formal, porque deberá de ser escrito, debido a que la Ley así lo establece. Se debe dar aviso por escrito de la fecha y causa de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador. De no avisar el patrón al trabajador será un despido injustificado.

¹³ IBIDEM., p p. 125-126.

¹⁴ IBIDEM' p. 140

La rescisión interrumpe la relación de trabajo en el supuesto de un despido, en cuanto se dicta el laudo sobre la acción de cumplimiento del contrato o de indemnizar, ya que una vez decretada improcedente la reinstalación, se disolverá la relación laboral, no así si el laudo condena al patrón a cumplir el contrato de trabajo, en este caso solamente se vio suspendida la relación laboral.

La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad del trabajador o del patrón, esto quiere decir, que es imposible su continuación; por ejemplo la incapacidad física o mental del trabajador.

La rescisión de los contratos consiste que es una forma de disolución de estos mismos, debido a un incumplimiento ya sea cualquiera de las partes. En el Artículo 51 de la Ley de la materia menciona las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador. El trabajador tendrá o podrá solicitar la rescisión del contrato por causas imputables al patrón, por ejemplo, cuando el patrón le reduzca el salario o que no reciba el pago del salario correspondiente en la fecha acordada, entre otras. Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos acostumbrados. .

En el Artículo 47 de nuestra disposición en materia laboral preceptúa: Cuáles son las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad del patrón:

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en el período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades. En este Artículo se dispone como se puede dar por terminada la relación de trabajo cuando un trabajador incurra en estas fracciones.

También el Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo nos menciona cuáles son las causas de terminación de la relación de trabajo que establece:

Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I- El mutuo consentimiento de las partes;
- II- La muerte del trabajador;
- III- La terminación de la obra o vencimiento del término inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V- Los casos a que se refiere el Artículo 434.

El Artículo 434 que preceptúa: Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del Artículo 38; y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.(Terminación colectivas de las relaciones de trabajo).

JURISPRUDENCIA

Séptima Epoca
 No. De Registro: 244006
 Instancia: Cuarta Sala
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 Tomo: 56 Quinta Parte
 Página: 45

RELACION DE TRABAJO, TERMINACION DE LA, POR MUTUO CONSENTIMIENTO. EN QUE MOMENTO SE CONFIGURA. La renuncia al trabajo lleva implícita la decisión unilateral del trabajador de dar por terminada la relación de trabajo, y configura la causal de terminación de contrato por mutuo consentimiento, a que se refiere el Artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, desde el momento en que el patrón acepta que el trabajador ya no le preste sus servicios.

Amparo directo 1181/73. Rubén Juárez Pérez. 6 de agosto de 1973. Unanimidad de 4 votos.
 Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

JURISPRUDENCIA

Octava Epoca
 No. de Registro: 227342
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 Tomo: IV Segunda Parte-1
 Página: 453

RELACION DE TRABAJO, TERMINACION DE LA, POR VENCIMIENTO DEL CONTRATO Si un trabajador tiene celebrado un contrato por tiempo determinado y al vencimiento del mismo es separado de su trabajo por el patrón, resulta que tal separación no puede ser considerada como despido, menos aún que sea injustificado, sino que debe

entenderse como una terminación de la relación laboral por haber fenecido el término que en el susodicho contrato se estableció.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 281/89. Javier Espinoza de los Monteros Cárdenas. 20 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretario: Antonio Hernández Lozano.

Amparo directo 285/89. Instituto Promotor de la Vivienda del Estado de Jalisco. 27 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Roberto Ruiz Martínez.

Véase:

Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 56. Quinta Parte, página 43.

JURISPRUDENCIA

Séptima Época

No. de Registro: 244005

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 56 Quinta Parte

Página: 45

RELACION DE TRABAJO, TERMINACION DE LA, POR VENCIMIENTO DEL CONTRATO Si un trabajador tiene celebrado un contrato por tiempo determinado y al vencimiento del mismo es separado de su trabajo por el patrón, resulta que tal separación no puede ser considerada como despido y menos aún que este sea injustificado, sino que debe entenderse como una terminación de la relación laboral, por haber fenecido el término que en el susodicho contrato se estableció.

Amparo directo 5695/72. Altagracia López Escalera García. 8 de agosto de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Euquerio Guerrero López.

El trabajador que solicita la rescisión de su contrato deberá hacerlo en el término de un mes, de lo contrario su acción prescribe, de conformidad con lo previsto por el Artículo 517, fracción II de la Ley de la materia.

El maestro Néstor de Buen menciona que despido es: “un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminado la relación laboral invocando una causa grave de *incumplimiento imputable al trabajador*”.¹⁵

El doctor Mario de la Cueva considera que el despido será: “el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo”.¹⁶

El despido será el acto mediante el cual el patrón dice al trabajador que ya no requiere de sus servicios.

El maestro Trueba Urbina explica que el vocablo rescisión es civilista, porque en *materia laboral la terminología sería despido*, como dispone el Artículo 123, Apartado "A", fracción XXII de nuestra Carta Magna, que utiliza la palabra despido y no rescisión que es la que se encuentra en la Ley Federal del Trabajo.

El maestro Néstor de Buen considera que la Ley utiliza, esta palabra a propósito por la acción unilateral de cualquiera de las partes para dar por terminada la relación laboral.

El licenciado José Dávalos dice que: “el término es equívoco, y puede tener diferentes sentidos. . en efecto, no es lo mismo que el patrón rescinda, a que lo haga el trabajador. En el primer caso, mediante una acción de cumplimiento del contrato se puede mantener viva la relación; en el segundo, está queda extinguida por el acto de la rescisión,

¹⁵ IBIDEM , p. 145.

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario, Op.cit., p. 251

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 12285/88. Fructuoso Rodríguez Reséndiz. 6 de junio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretario: Vicente Angel González.

2.3 Derechos y Obligaciones de los Trabajadores

Los derechos son actos que nos otorgan las leyes. Estos derechos no se pueden renunciar porque es algo que nos pertenece, por el simple hecho de ser persona.

En nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se encuentran consagrados nuestros Derechos y Obligaciones como personas. En los Artículos 1 al 29 se establecen cuales son nuestras Garantías Individuales que tiene todo ser humano. En el Artículo 5 de la Ley Suprema nos dice que todo individuo es libre de trabajar o realizar cualquier profesión siempre y cuando estos sean *lícitos*, *este precepto se encuentra establecido en la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 4, el cual dispone: No podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad.*

Todo trabajador tiene derecho a lo que ordena nuestra Ley Federal del Trabajo como por ejemplo tiene derecho a que le pague el salario o retribución por la prestación del servicio: a sus vacaciones, siempre que tenga un año de servicio trabajando en la empresa; *su derecho de preferencia cuando sea necesario por algún motivo o circunstancias*; al aguinaldo, servicios médicos tanto él como su familia, algunos Artículos que prescriben estos derechos son: 4, 71, 76, 87, 127, 154, entre otros. Por lo anterior podemos mencionar que como la Ley otorga Derechos también confiere obligaciones a los trabajadores.

Es necesario conocer que se entiende por obligación, y para precisar el termino de la palabra antes menciona consultamos en el Diccionario de Derecho Usual el cuál dice: La obligación y Derecho, términos a la vez antitéticos y complementarios, resumen en sí todas las relaciones y aspectos jurídicos. La etimología orienta bastante en la noción de esta voz, de origen latino: de ob, delante o por causa de, y ligare, atar, sujetar, de donde proviene el sentido material de ligadura, y el metafórico, y ya jurídico, de nexo o vínculo moral. En lo jurídico, el vínculo legal, voluntario o de hecho que impone una acción o una omisión. Con mayor sujeción a la clasificación legal: el vínculo del Derecho por el cual una persona es constreñida hacia otra a dar, a hacer o a no hacer.

En el Diccionario Castellano define a la Obligación como una imposición o exigencia moral que se debe regir la voluntad libre y vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de hacer una cosa.

Pero el Diccionario de Ciencias Sociales menciona que la Obligación será: obligación del latín ob-ligatio: acción de atar y, en sentido pasivo, situación del que se halla atado. Sinónimo de deber. Implica la idea de haber sido encargado del cuidado de algo o de alguien.

El tratadista Francisco Ramírez Fonseca considera que la obligación es una palabra que deriva del latín obigatio, pero a su vez esta palabra esta compuesta de ob que significa delante o alrededor y lagatio que quiere decir, atar, amarrar.

Se considera que la obligación es una relación jurídica que ata al acreedor y al deudor, de una forma que el primero puede exigir del segundo una prestación o una abstención.

La obligación es fundamental dentro del campo del derecho civil. Las obligaciones laborales tienen características como de las civiles, es decir, en caso de incumplimiento del deudor lo llamaremos a éste patrón o trabajador, a la vez existen medios de coacción para restablecer el quebrantamiento del orden jurídico.

En cuanto a lo laboral las obligaciones que existen son puras y condicionales, las primeras consisten en aquellas que surten sus efectos de inmediato y sin que pueda existir límite alguno para estas, un ejemplo sería la obligación de pagar el salario por haber prestado el servicio. La segunda será cuando esta sujeta a modalidades, o sea que se limita su efecto, debido por un término o por una condición. La condición en materia laboral es el acontecimiento futuro de realización cierta. Un ejemplo podemos mencionar que sería el caso de las vacaciones que se deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguiente al cumplimiento del año de servicios.

El licenciado José Dávalos menciona que la obligación serán: “resultados, parte o contenido de un orden general de relaciones de derecho establecidos, desde luego más permanentes, de menor limitación en su alcance y nunca de fines tan singulares, inmediatos y de mero interés individual”.¹⁸

Las obligaciones surgieron con las ideas sociales que se encuentran en una estructura determinada, son situaciones de carácter permanente no importando su destino, su construcción esta bien definida, claro que puede sufrir algunas transformaciones por las necesidades de las partes, pero no serán de fondo, tiene como objetivo proteger a las partes y no se deja al libre juego a ellas.

El maestro Mario de la Cueva explica que las obligaciones se encuentran en la relación de trabajo del Artículo 20 de la Ley de la materia, que ese mismo precepto están los elementos: de la prestación de un trabajo y el pago de un salario; y en efecto las dos son obligaciones de base, además que configuran la relación, es decir, una que sería el trabajador y la otra que es el patrón.

Las obligaciones se que se describen en los Artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se contemplan cuales son las obligaciones de los trabajadores con el

¹⁸ IBIDEM

patrón, podemos decir, que se dividen en obligaciones de dar, de hacer, de no hacer y complejas, a continuación se explicará en que consiste cada una de ellas.

Obligaciones de dar, consisten generalmente de restituir al patrón los materiales no usados y conservarlos en buen estado los instrumentos y útiles que proporcione éste, para poder desempeñar eficazmente el trabajo, aunque esta última parte en sí no es una obligación de dar, más bien es una obligación de hacer.

Obligaciones de hacer que implica una participación, y a la vez una conducta activa por parte del trabajador, por ejemplo que un empleado realizará su trabajo con un desempeño que a la vez será con intensidad, cuidado, esmero, entre otras. Esta obligaciones se establecen en el Artículo 134 de la Ley de la materia.

Obligaciones de no hacer su disposición esta en el Artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo que preceptúa a: los trabajadores que deberán de abstenerse de no hacer algunos de los supuestos que menciona la Ley. La prohibición consignada en el Artículo 134, fracción XIII: Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen.

Obligación compleja será aquella que reúne varias obligaciones simples, es decir, cuando se juntan las de hacer, no hacer, dar o tolerar, un ejemplo sería primero la obligación de carácter complejo que el trabajador debe cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables.

El tratadista Francisco Ramírez Fonseca considera que existe una obligación por razón del número de objeto y sujeto, también se descubrieron las simples y las complejas. Se llaman simples aquellas que son las que no tiene una pluralidad de objetos ni de sujetos, activos o pasivos, un ejemplo es el pago del aguinaldo. Se consideran complejas cuando tienen varios objetos pueden ser, a su vez, conjuntivas y alternativas. La primera se caracteriza por la circunstancia de que el deudor se libera de la obligación únicamente

cuando cumple con todos los objetos de la obligación. La segunda deriva de la relación de trabajo es compleja conjuntiva, cuando el patrón debe cumplir con una suma de obligaciones sin que el cumplimiento de una de ellas lo libere de las demás. Las obligaciones alternativas, consisten que siendo plurales quedan satisfechas cuando el obligado cumple con una de ellas.

2.4 Consecuencias Jurídicas de la Suspensión de Trabajo

El trabajador suspendido debe regresar a su trabajo al día siguiente de la fecha en que termine la causa de ésta, cuando se haya originado por enfermedad contagiosa, incapacidad, arresto del trabajador o por falta de documentos, aunque este último puede ser una causa de rescisión sin responsabilidad del patrón debido a que no cumple con lo establecido en el contrato del trabajo.

La suspensión indefinida de un trabajador se considera como despido, toda vez que éste se ve imposibilitado para prestar el servicio, sin causa legal para ello. La sanción impuesta a un empleado, suspendiéndolo hasta por ocho días en sus labores, con base en el reglamento interior del trabajo, en el supuesto de que los hechos se funden resultaran injustificadas, no es causal de rescisión del contrato, por no encontrarse preceptuado en algunas de las fracciones del Artículo 51 de la Ley de la materia.

Se podrá rescindir la relación de trabajo al empleado cuando éste se encuentre dentro de las causas que se describen en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Aunque la suspensión puede traer consigo la rescisión del contrato de trabajo esto pasaría cuando un trabajador se encuentre enfermo se le dará una incapacidad para que se recupere, pero de seguir igual se tomará una medida definitiva.

JURISPRUDENCIA

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: I, Junio de 1995
Tesis: V. 2º .6 L
Página. 527

RELACION DE TRABAJO. TERMINACION DE LA. De una interpretación de los Artículos 53, fracción IV y 55, en relación con el 48, de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que si el patrón no comprueba la causa de terminación de la relación obrero-patronal prevista por el numeral y su fracción citados en primer término, esto es, la incapacidad física o mental manifiesta del trabajador y que tal incapacidad haga imposible la prestación del trabajo, la separación de las labores que con base en tal causa se dé, se equipara a un despido injustificado, procediendo en consecuencia, a elección del trabajador, su reinstalación o la indemnización correspondiente.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 49/95. Mexicana de Cananea, S.A. de C.V., 2 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretario: Eduardo Anastacio Chávez García.

CAPITULO III. LA IMPORTANCIA DEL TERMINO ENFERMEDAD CONTAGIOSA

La Organización Mundial de la Salud define a la salud como: un estado de completo bienestar físico, mental y social como la ausencia de enfermedad. Esta organización se fundó en 1948 (7 de abril) misma que depende de la Organización de las Naciones Unidas.

El Diccionario Terminológico de Ciencias Médicas describe a la enfermedad como: la pérdida de la salud. Alteración o desviación del estado fisiológico en una o varias partes del cuerpo, de etiología en general conocida, que se manifiesta por síntomas y signos característicos y cuya evolución es más o menos previsible.

Podemos mencionar que la Etiología proviene del griego *aitía*, causa, y *lógos*, tratado. Parte de la medicina que tiene por objeto el estudio de las causas de las enfermedades. El signo es cualquier manifestación de una enfermedad que puede ser objetivada por el médico con fines de diagnósticos, y se entenderá por síntoma lo que se presenta asociado en un enfermo, es decir, lo que conforma el cuadro patológico característico, el cual puede estar compuesto por varias enfermedades; es lo que refiere la persona afectada.

La enfermedad es un fenómeno universal que afecta a las personas de cualquier edad, aunque no siempre es el mismo grado o del mismo modo. Estas distribuciones diferenciales de la enfermedad podrán estar de acuerdo a la estructura social y a los diferentes modos de que se imponen las personas.

El sociólogo Rodney M. Coe menciona que la epidemiología ha ampliado el estudio de la distribución de las enfermedades infecciosas entre la población al estudio de la ecología (distribución en la población) de cualquier enfermedad o tara física. Además que el interés epidemiológico ha llegado a centrarse no solamente en la identificación de las

causas de una enfermedad, sino que también observa sus efectos diferenciales sobre las distintas poblaciones y hábitat.

El sociólogo Isidoro Alonso nos dice que el hecho de que las enfermedades no se distribuyan de forma uniforme ni aleatoria en la sociedad, sino debido a la estructura social y cultural. Será porque las personas son de distintas sociedades y grupos que se comportan de manera distinta ante una enfermedad, debido a su cultura sanitaria.

Podemos mencionar que el sociólogo Parsons nos dice que la salud y la enfermedad se caracterizarían desde las perspectivas de la estructura de los roles y del control social, es decir: "la salud sería el estado de un individuo con capacidad óptima para el desempeño efectivo de los roles y tareas para las que ha sido socializado; y la enfermedad sería la situación excepcional, pero con el comportamiento institucionalizado, un rol, originado por alguna circunstancia que incapacite para cumplir aquellos roles y tareas, independientemente de la intensidad con que hayan sido aceptado".¹⁹

El sociólogo Rodney M. Coe menciona que la distribución de las enfermedades será: "El reconocimiento acerca de la gama y distribución de las enfermedades en la población permite determinar la relación del nivel de enfermedad con los subgrupos de población. Algunas enfermedades se localizan principalmente entre los grupos más pobres y otras entre los ricos. Otras inciden independientemente de la clase social. Del mismo modo otras son propias de los niños; otras, de personas de media edad; otras, de los ancianos. Por grupo o clase social determinadas, los esfuerzos de prevención o cura pueden dirigirse concretamente a dicho grupo".²⁰

Esto quiere decir que el estudio de la distribución de las enfermedades en una población se llama epidemiología. Los primeros estudios epidemiológicos se centraron sobre las enfermedades contagiosas durante los brotes epidémicos. El sociólogo Maxcy define a la epidemiología como: "El campo de la ciencia que trata de las relaciones entre

¹⁹ ALONSO HINOJAL, Isidoro, "Sociología de la Medicina", Tecnos, España, 1990, p. 28.

²⁰ M. COE, Rodney, "Sociología de la Medicina", Segunda edición, Alianza, España, 1990, p. 13-14.

los diversos factores que determinará la frecuencia y distribución del proceso infeccioso, una enfermedad o un estado fisiológico en una comunidad humana”.²¹

La enfermedad incluye agentes como: el biológico que serán los insectos, los hongos, las bacterias y los virus; los agente nutritivos, como las grasas y carbohidratos; los agentes químicos tales como los gases, el polvo y las partículas sólidas en el aire, y por último los agentes físicos como la radiación, temperatura y humedad. El medio ambiente comprende el medio físico, como los factores climáticos y geográficos; el medio ambiente biológico, en el cual se incluye la presencia o ausencia de los agentes de enfermedad conocidos, antes mencionados. Por último el medio ambiente social y económico, el status socioeconómico, ocupación, situación de la vivienda, entre otros. También el huésped humano incluye la consideración de factores demográficos, tales como edad, sexo, y raza, así como la condición física o constitución, hábitos, costumbres y estilos de vida.

Es importante conocer el origen de la infección, los medios por los cuales se transmite la enfermedad a un determinado individuo, algunas características de los casos de infección y de las personas a las que se han transmitido y que acción preventiva pueden emprenderse para detener el avance de la enfermedad. En nuestro país se encarga de lo anterior expuesto la Secretaría de Salud, a través de la Ley General de Salud. Con la presente Ley reglamenta el Derecho a la protección de la Salud que tiene toda persona en los términos del Artículo 4 constitucional que establece las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud. Su finalidad es la prolongación y el mejoramiento de la calidad de la vida humana; el disfrute de los servicios de salud y asistencia social que satisfagan eficazmente y oportunamente las necesidades de la población; el desarrollo de la enseñanza y la investigación científica y tecnológica para la salud, entre otros. Es materia de salubridad general la atención médica, preferentemente en beneficio de grupos vulnerables, la planificación familiar, la salud mental; la salud ocupacional y el saneamiento básico; la prevención y el control de enfermedades transmisibles; la prevención y el control de enfermedades no transmisibles y accidentes; la asistencia social, entre otras

²¹ *IBIDEM*, p. 47

La General de Salud en su Artículo 5 preceptúa: El Sistema Nacional de Salud que está constituido por las dependencias y entidades de la Administración Pública, tanto federal como local, y las personas física o morales de los sectores social y privado, que presten servicios de salud, así como por los mecanismos de coordinación de acciones, y tiene por objeto dar cumplimiento

El Sistema Nacional de Salud le corresponderá establecer y conducir la política nacional en materia de salud, en los términos de las leyes especiales y de conformidad con lo dispuesto por el Ejecutivo Federal; impulsará la desconcentración y descentralización de los servicios de salud, también promoverá la participación de la comunidad y del ciudadano para tener conciencia de la salud.

La Secretaría de Salud promoverá la participación en el Sistema Nacional de Salud, a través de los prestadores de salud de los sectores público, social como privada, así como de sus trabajadores.

La Secretaría de Salud se encargará de evitar las epidemias en nuestro país, a través de la publicación con los medios de comunicación por la publicidad en la televisión, en el radio, entre otros, además de las campañas que se realizan de acuerdo a la temporada.

3.1 Concepto de Enfermedad Contagiosa

Realizando un estudio más profundo podemos mencionar que los doctores Louis Pasteur, Robert Koch y Paul Ehrlich a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, no solamente fueron capaces de identificar cuales eran las causas de muchas enfermedades, como el cólera, la tuberculosis y la sífilis entre otras, descubrieron los medios para prevenir dichas enfermedades, es decir, se descubrieron cuáles son los agentes de estas enfermedades. La enfermedad contagiosa es causada por una gran variedad de

microorganismos que parasitan el organismo humano; por ejemplo, las bacterias, los virus, los hongos, los gusanos y rickettsias.

El Diccionario Terminológico de Ciencias Médicas nos dice que Enfermedad Contagiosa es: la comunicable por contacto con el enfermo que la sufre, secreciones, fomites, etc.

Se entiende por secreción la función o proceso en virtud del cual un tejido u órgano separa cierta sustancia de la sangre y la modifica o elabora con ellas un producto nuevo, que vierta fuera de sí o devuelve a la sangre. Fome o fomites es una sustancia u objeto cualquiera, no alimenticia, que conserva y transmite el contagio, el microorganismo.

En el Diccionario Enciclopédico Ilustrado dice que la Enfermedad Contagiosa es: Enfermedad transmisión por contacto; los términos contagiosa y transmisible se utilizan como sinónimos.

La palabra contagio del latín *contagium*. m. A., contagion; it., contagio. Transmisión de una enfermedad con contacto mediato o inmediato; infección. Causa material, los virus, los hongos, entre otros, el vector los microbios, que producen la enfermedad. El contagio puede ser por contacto directo con una persona enferma, indirecta o mediato. Propagación de una enfermedad contagiosa por el aire, el agua, entre otras

Es importante hacer una distinción entre enfermedad e infección para este estudio.

El Diccionario Terminológico de Ciencias Médicas considera que la Infección es: la implantación y desarrollo en el organismo de seres vivientes patógenos, y acción microbiana cuyo vehículo es el aire o las partículas suspendidas en él.

La infección para el Diccionario Enciclopédico Ilustrado es: Enfermedad infecciosa (infectious d.) enfermedad originada por un microorganismo patógeno.

El doctor Alejandro Divo nos menciona que: "la infección se produce cuando ciertos agentes microbianos penetran en un organismo, se desarrollan y multiplican provocando la reacción del cuerpo inválido".²²

Debemos saber que nuestra capacidad para combatir a una infección depende del funcionamiento de nuestro sistema inmune, es decir, la inmunología estudia la inmunidad, o sea, la capacidad que posee un organismo para resistir y sobreponerse a la infección. El doctor Alejandro Divo nos explica que comprende todas las fases de defensa celular y humoral, las reacciones antígeno-anticuerpo o antígeno-células caracterizadas por sus efectos nocivos en el organismo.

La Enciclopedia Columbia de Nutrición considera que cualquier carencia alimenticia, así como los excesos, desequilibrios, pueden lesionar diversos componentes del sistema inmune del organismo. Esto se da a través de las defensas orgánicas contra los microorganismos infecciosos, que consisten varios elementos como son: el primero abarca la piel, el recubrimiento de los pulmones y el aparato digestivo, así como las diversas secreciones corporales. Si un microorganismo penetra en el cuerpo, el segundo sistema, que se incluye de dos clases de leucocitos (glóbulos blancos), llamados granulocitos y macrófagos, entra en acción. Al mismo tiempo se dispara un tercer sistema, compuesto de dos clases adicionales de glóbulos blancos llamados células B y T, estas dos variedades de células reciben el nombre de linfocitos. Todos estos sistemas trabajan en conjunto para proteger contra virus y bacterias.

Las células del sistema inmune se distribuyen por todo el cuerpo en la sangre como granulocitos, monocitos y linfocitos. Las células T sólo pueden volverse sensibles a una clase de microorganismos, son muy eficaces contra los hongos, los virus y los parásitos, aunque también destruyen ciertas bacterias.

²² DIVO, Alejandro, "Microbiología Médica", Cuarta edición, Mc Gram Hill, México, D.F., 1990, p.46

La nutrición tiene un efecto importante en nuestro enfrentamiento a la infección y la capacidad para responder ante una enfermedad.

La enfermedad consiste en: "la ruptura del equilibrio fisiológico, que va a perturbar el estado de salud. Esta puede ser infecciosa si la produce o la causa un microorganismo. También una enfermedad infecciosa puede ser o no contagiosa, pero toda enfermedad contagiosa siempre será infecciosa".²³

La enfermedad es la situación caracterizada por una marcada desviación del estado normal que es la salud. Podemos decir, que es la desviación o alteración de la estructura o la función normal de una parte, órganos o sistema del cuerpo, que se manifestará a través de un conjunto de síntomas y signos característicos de la etiología, patología, por las cuáles se puede o no conocer la enfermedad.

El Diccionario Enciclopédico de las Ciencias Médicas señala que la enfermedad es la: insuficiencia de los mecanismos de adaptación del organismo para contrarrestar de manera adecuada los estímulos o tensiones a los que está sujeto, lo cual causa alteración en la función o estructura de cualquier parte, órgano o sistema del cuerpo.

Es decir, que el término infeccioso se refiere al origen de la enfermedad y contagioso sería la forma de transmisión de un individuo a otro. Por ejemplo el tétanos, es ocasionado por el bacilo tetánico, porque afecta a los tejidos en ciertas condiciones que no se transmite a otro individuo, pero en cambio la tuberculosis, la viruela se transmiten con facilidad de una persona a otra.

El grado de contagio varía con la enfermedad, pero en la actualidad se utiliza con más frecuencia la palabra comunicable o transmisible que contagioso. Se habla de enfermedad transmisible que es aquella enfermedad infecciosa transmisible de una fuente que puede ser de un animal o una persona, y su forma puede ser directa o indirecta.

²³ IBIDEM

Para concluir con este punto decimos que la enfermedad es la alteración de los órganos del cuerpo. que es causado por un agente específico, que van afectar al organismo de un modo previsible.

En cuanto a nuestra materia laboral se considera por Enfermedad General el resultado de una causa exterior que actúa sobre el organismo humano y la cual no deriva o tiene en la prestación de servicios, por lo que dentro de esto se encuentran los accidentes que ocurran fuera del lugar de trabajo.

El licenciado José Dávalos nos da la definición de Enfermedad General que será el resultado de una causa exterior que va actuar en el organismo humano que es ajena al trabajo, es el accidente que ocurre fuera del trabajo. A la vez nos dice que la Ley Federal del Trabajo no prevé una protección expresa para el trabajador que sufra una enfermedad general.

En el Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo refiere a la suspensión de la relación laboral que literalmente dice: Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

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

De acuerdo a esta fracción podemos decir, que se encuadra a la enfermedad general cuando lo sufra un empleado. En el Artículo 53 de la Ley de la materia que preceptúa: Son causa de terminación de las relaciones de trabajo:

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

El Seguro Social de acuerdo a su Artículo 91 de su Ley preceptúa que en caso de una enfermedad no profesional, el instituto otorgará al asegurado la asistencia médico

quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento. No se computará el mencionado plazo, el tiempo que dure el tratamiento curativo que le permita continuar en el trabajo y seguir cubriendo las cuotas correspondientes. El Seguro Social le otorgará una incapacidad al trabajador pero de no curarse describe el Artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo que: en el caso de la fracción IV del Artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce por cada año de servicio, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes. Siempre y cuando el empleado se encuentre imposibilitado para prestar su servicio después de haberse realizado varios estudios o análisis médicos, que determinará si se encuentra en condición para desempeñar su labor, por el doctor del Seguro Social.

3.2 Enfermedad de Trabajo

La Ley protege cuando es una enfermedad de trabajo o riesgo profesional a continuación se explicará en que consiste.

La salud y la integridad corporal de los trabajadores es uno de los tesoros más valiosos en la sociedad. Su protección y prevención como sabemos es responsabilidad del Estado. Desde el origen del mismo hombre y debido a la necesidad innata de proveerse de alimentos y medios de subsistencia, nació el trabajo. Eventualmente, éste ha tenido que ir adaptándose a las condiciones climatológicas primero, y posteriormente, a los cambios sociales, políticos, entre otros. Con esto se originó un número creciente de riesgos capaces de producir las enfermedades e incluso la muerte. A la vez, con esto surge la Medicina del Trabajo

El Instituto Mexicano del Seguro Social define a la medicina del trabajo como: la rama de las Ciencias de la Salud que se ocupa del hombre y su relación con el trabajo, considerando a éste en un sentido social. Tendrá su aplicación en cuatro aspectos que van estar bien definidos. Los que serán: uno médico-técnico, otro legal, un tercero de tipo social y uno más de carácter administrativo. Se enfoca a la salud del trabajo con base a su concepto ecológico, porque considera a la relación armonía que debe existir en la interacción del hombre con su ambiente. Proporciona los fundamentos de carácter médico-técnico en la aplicación de los preceptos de la legislación laboral correspondiente a la salud del hombre, debido a estas consecuencias en la relación de trabajo. El cumplimiento de las normas tendientes a promover y mantener la salud del trabajador, reparar de manera económica, a través de especie o en servicio, los daños de salud producidos por el trabajo, a la vez establece las prestaciones económicas para los familiares del trabajador, en caso de que pierda su vida en ejercicio del trabajo.

La licenciada Irene Vasilachis considera que la medicina del trabajo como aquella que. "Los médicos del trabajo tienen como función:

- a) El ejercicio de una acción fundamental preventiva;
- b) Encargarse de la educación sanitaria de los trabajadores;
- c) La intervención en la adaptación de los puestos, técnicas, procesos y ritmos de trabajo al hombre, teniendo en cuenta tanto sus características como su estado de salud general;
- d) Integrar los diversos aspectos de la calidad de vida - alimentación, vivienda, transportes y servicios; entre otros".²⁴

La recomendación 112 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al servicio de la medicina del trabajo como aquella organización en los lugares de labor o en sus inmediaciones que van a estar destinados a asegurar la protección de los trabajadores contra los riesgos que perjudique a su salud y que puedan ser resultado de sus actividades o

²⁴ VASILACHIS DE GIALDINO, Irene, "Enfermedades y Accidentes Laborales", Abeledo Perrot, Argentina, 1992, p. 55.

de las condiciones en que ésta se efectúa, contribuir a la adaptación física y mental de los trabajadores; en particular por la adecuación del trabajo.

La Ley General de Salud preceptúa en su Artículo 128 que salud ocupacional es: El trabajo o las actividades sean comerciales, industriales, profesionales o de otra índole, se ajustarán, por lo que a la protección de la salud se refiere, a la norma que al efecto dicten las autoridades sanitarias, de conformidad con esta Ley y demás disposiciones legales sobre salud ocupacional. Cuanto dicho trabajo y actividades se realicen en centro de trabajo cuyas relaciones laborales estén sujetas al apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, las autoridades sanitarias se coordinarán con las laborales para la expedición de las normas respectivas.

La Secretaría de Salud tendrá a su cargo establecer las bases para el uso y manejo de maquinaria, sustancias, entre otros, con el objeto de reducir los riesgos a la salud del personal ocupacionalmente expuesto, limitar al máximo permisible de exposición de un trabajador y coordinar, para establecer estudios de toxicología. La Secretaría de Salud, en coordinación con las autoridades laborales, las instituciones públicas de seguridad social y los gobiernos de las entidades federativas promoverán y difundirán las investigaciones multidisciplinarias para prevenir y controlar las enfermedades y los accidentes ocupacionales. para adecuar los estudios, y equipos de trabajo en el Artículo 133 de la Ley General de Salud describe que:

En materia de prevención y control de enfermedades y accidentes, y sin perjuicio de lo que dispongan las leyes laborales y de seguridad social en materia de riesgos de trabajo, corresponde a la Secretaría de Salud:

- I. Dictar las normas técnicas para la prevención y el control de enfermedades y accidentes;
- II. Establecer y operar el Sistema Nacional de Vigilancia Epidemiológica, de conformidad con esta Ley y las disposiciones que al efecto se expidan;

- III. Realizar los programas y actividades que estime necesario para la prevención y control de enfermedades y accidentes, y
- IV. Promover la colaboración de las instituciones de los profesionales, técnicos y auxiliares para la salud y la población en general, para el óptimo desarrollo de los programas y actividades a que se refieren las fracciones II y III.

La salud ocupacional es una rama de la salud pública que tiene como finalidad promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de aquellos que realizan una ocupación, pagada o no. Esta pretende evitar daños a la salud por las condiciones del trabajo, protege a los trabajadores de los riesgos inherentes a los agentes nocivos.

En su Artículo 162 de la Ley General de Salud dispone que se entenderá por accidente: el hecho súbito que ocasione daños a la salud y que se produzca por la concurrencia de condiciones potencialmente prevenibles.

Se crea el Consejo Nacional para la Prevención de Accidente, de que formarán parte los representantes de los sectores público, social y privado. La Secretaría de Salud podrá coordinar sus actividades con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con las dependencias y entidades públicas y con los gobiernos de las entidades federativas, para la investigación, prevención y control de los accidentes.

En cuanto a los servicios de salud que proporcionan las instituciones de seguridad social por motivos de riesgos de trabajo, se regirán por sus propias leyes y las demás disposiciones legales aplicables y se ajustarán a las normas técnicas en materia de salud.

El control sanitario es el conjunto de acciones de orientación, educación, muestreo, verificación y en su caso, la aplicación de medidas de seguridad y sanciones, que ejerce la Secretaría de Salud con participación de los productores consumidores entre otros a través de lo que establecen las normas técnicas y otras disposiciones aplicables.

El Diccionario Jurídico Mexicano nos da la definición de riesgo: como el peligro o contingencia que produce un daño. Tratándose de obligaciones, si un acontecimiento ajeno a lo previsto en el contrato en caso fortuito impiden el cumplimiento de una prestación contractual, cabe preguntarse quien soportará el riesgo y en quien recae el peligro.

Los Riesgos Profesionales: es la locución que engloba a las lesiones orgánicas, perturbaciones funcionales o la muerte misma, así como todo estado patológico imputable al sistema de producción, cuando se producen como consecuencia o en el ejercicio del trabajo.

En el Artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo describe que Enfermedad de trabajo: Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En la misma disposición en su Artículo 513 de la Ley de la materia se preceptúa una tabla de enfermedades de trabajo, que se tomarán en cuenta cuando un trabajador se enferme.

El licenciado Santiago Rubinstein considera que la enfermedad - accidente será aquella que se adquiere en el ambiente donde se presta el servicio, y que es debido a las condiciones ambientales adversas o por el trabajo realizado.

El tratadista Haernáinz Marques dice que: "algunos autores ... establecen la línea divisoria entre una y otra. De tal modo que las enfermedades profesionales solamente atacan en concreto a los que actúan en determinadas profesiones peligrosas capaces de producirlas, mientras que las del trabajo son genéricas a toda clase de trabajadores por el hecho amplio de estar entregados a esta clase de funciones".²⁵

²⁵ RUBINSTEIN J., Santiago, *Op cit.*, p 85.

El Riesgo de Trabajo.- Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. (Artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo).

Se entenderá por Accidente de Trabajo de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de la materia en su Artículo 474 será: toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

3.3 Tipos de Enfermedad Contagiosa

Toda enfermedad contagiosa es necesariamente una enfermedad infecciosa. Las enfermedades contagiosas pueden ser crónicas o agudas. El sociólogo Rodney Coe nos dice que las enfermedades contagiosas agudas se les aplicará el tratamiento de la penicilina, que es uno de los descubrimientos más importante de nuestra medicina.

Las enfermedades crónicas son resultado de varias causas múltiples, es decir, que no es un sólo agente patógeno, como ocurre en las enfermedades contagiosas. La mayoría de las enfermedades crónicas incluyen la degeneración del tejido y el funcionamiento insuficiente de los órganos vitales. Estas enfermedades frecuentemente no son contagiosas, es decir, por tal motivo dicha enfermedad pertenecen principalmente a la ancianidad. Relativamente el tratamiento es un proceso a largo plazo y puede resultar además muy caro por las frecuentes visitas al médico, la adquisición de fármacos, y tal vez la hospitalización.

El sociólogo Rodney Coe nos menciona que todavía son insuficientes los conocimientos médicos acerca sobre las causas de estas enfermedades crónicas específicas, debido a esto es necesario la prevención, las posibilidades de intervención directa son mucho menores que en caso de las enfermedades contagiosas.

El sociólogo Alonso H. Isidoro nos dice que las "enfermedades crónicas y las contagiosas pasan a ocupar una posición destacada en las sociedades modernas, a la vez que presentan una problemática más compleja y en cierto modo más difícil de dominar".²⁶

3.4 Formas de Transmisión de las Enfermedades Contagiosas

La enfermedad contagiosa como ya se explico anteriormente siempre va a ser una enfermedad infecciosa, y por lo tanto su forma de transmisión será a través de microorganismos que pueden ser directamente o indirectamente de los individuos y animales en que habitan naturalmente en el cuerpo o que se introducen como resultado de heridas, inhalación entre otros.

El doctor Alejandro Divo nos da las formas de transmisión de las enfermedades infecciosas que son:

1. "Contagio Directo;

- a) Contagio entre personas: sífilis, blenorragia y herpes simples.
- b) Gotillas expelidas al toser: tosferina, sarampión y parotiditis.
- c) Transmitidas por animales: rabia, tularemia y carbunco.

2. Contagio Indirecto;

- a) Por agua y alimentos: fiebre tifoidea, paratifoidea y disentería bacilar.
- b) Por leche: brucelosis y tuberculosis bovina.
- c) Objetos fomites (toallas, juguetes, sábanas).

3. A través de Insectos vectores;

- a) Moscas;
- b) Mosquitos;

²⁶ ALONSO HINOJAL, Isidoro, Op.cit., p .31.

- c) Pulgas. y
- d) Garrapatas.

4. De origen endógeno: Procesos diversos por el bacilo E. Coli y por cocos gram positivos que habitan en la garganta y en la piel.

5. Por punciones, heridas, entre otros. Tétanos y gangrena gaseosa.

6. Por el polvo infectado, fiebre Q. E histoplasmosis".²⁷

La enfermedad contagiosa es causada, en su mayoría, por una serie muy variada de microorganismos que parasitan al organismo humano, que su tratamiento y prevención depende en buena medida de su carácter biológico y es escasa la intervención del huésped víctima como persona. Tiene la posibilidad de ser comunicable, al igual que la epidemia, por lo que su amenaza será en principio en los lugares más poblados.

La Secretaría de Salud a través de anuncios va a tratar de prevenir las enfermedades de transmisión. por ejemplo, la gonorrea disminuyó. Este cambio de comportamiento social, pudiera ser una educación sexual dirigida a la sociedad en general, pero principalmente enfocada a la juventud.

El sociólogo Rodney M. Coe acerca de la transmisión de las enfermedades contagiosas nos explica que el caso de la tuberculosis, éste se transmite de un individuo a otro mediante la infección de las gotitas, es decir, los gérmenes patógenos son exhalados por una persona infectado en forma de gotas de humedad (esto es eliminado en mayores cantidades en el moco, que a su vez, puede ser por evaporación), o sea, si un individuo inhala estas gotitas que pasaría, pues las gotas en el aire suelen evaporarse con rapidez, con esto quiere decir. que se requiere un contacto directo entre la persona infectada con otra que éste sana. Aunque existen otras enfermedades como el cólera que se transmite de una persona a otra introducción del organismo transmisor de esta enfermedad en el tracto

²⁷ DIVO, Alejandro. Op.cit, p.47

digestivo del nuevo huésped. Generalmente mediante el agua contaminada o la ingestión de alimentos contaminados.

Existen otros medios de transmisión que incluyen el contacto físico entre el portador y el huésped, por ejemplo en las enfermedades venéreas.

La enfermedad contagiosa tiene un ciclo relativamente corto, desde tres días para la rubéola hasta unas dos semanas para la viruela. Para cada enfermedad, existe un típico período de incubación entre el momento en que ocurre la infección y aquel en que aparecen los síntomas. Después del período de incubación, cuando el organismo se encuentra suficientemente afectado por los agentes patógenos y por las respuestas automáticas de los tejidos a la invasión, puede sentirse enfermo y padecer síntomas claramente definidos, característicos de la enfermedad concreta. El organismo puede sobreponerse por sí mismo, o bien el proceso infeccioso puede continuar avanzando hasta causarle la muerte al infectado. Aunque las enfermedades contagiosas como la tuberculosis y la sífilis, no son autolimitadas, podemos decir, que no desaparece en un corto período de tiempo, existen otras características que tienen estas enfermedades que son producidas por un único agente, o al menos uno dominante sobre otros. La prevención y el tratamiento de esta enfermedad puede ser en gran parte de naturaleza biológica, con intervención activa por parte del huésped humano.

La producción de anticuerpos produce frecuentemente una inmunidad natural frente a posteriores ataques de dicha enfermedad, y es ésta una característica que poseen muchas enfermedades contagiosas.

3.4.1 Por Transmisión Sexual

A) *SIDA, entre otras

Es necesario hablar que se entiende por transmisión por este estudio, este término viene del latín *transmission, onis*. Transferencia, contagio o comunicación de las enfermedades.

Como sabemos mucho se ha progresado en este siglo en el conocimiento y control de las enfermedades de transmisión o transmisibles; su reducción notable en todos los países. Es decir, estas enfermedades constituyen un problema de salud sanitaria tanto en lo económico, social, cultural de una sociedad, frecuentemente se observa más esta cuestión en los países subdesarrollados debido a la condición sanitaria del ambiente que son deficientes.

El doctor D. Kilby nos dice que una enfermedad de transmisión sexual será un padecimiento infeccioso que se transmitirá de una persona a otra. Que el contacto puede ser buco-bucal, buco-genital, buco-anal, genitogenital o genito-anorectal. Aunque algunas de estas enfermedades se pueden transmitir a través de otra vía que no sea la sexual. Además este tipo de enfermedad tiene el potencial de lesionar en forma permanente la vía genital de ambos sexos, que puede originar la infertilidad, puede afectar al producto (feto), e inclusive ocasionarle la muerte.

El término de enfermedad venérea comprende cinco infecciones clásicas como: la sífilis, la chancroblando, linfogranuloma venéreo, granuloma inguinal y gonococa.

En la Gaceta del CONASIDA nos menciona que: "el SIDA es fundamentalmente una Enfermedad de Transmisión Sexual (ETS), ya que su forma de transmisión más común del VIH es el coito." Aunque raras veces se considera al SIDA dentro del marco de las Enfermedades de Transmisión Sexual, su forma de prevenir al VIH utilizan los mismos métodos que se usan en las Enfermedades de Transmisión Sexual. Sobre todo se fomenta

** La infección por el VIH también se transmite por medio de la sangre infectada, los hemoderivados y humores corporales (líquidos sexuales, semen y secreciones vaginales) infectados, y de una madre infectada a su hijo recién nacido en el embarazo, parto y lactancia (en la leche materna, 30% promedio mundial de transmisión perinatal).

una conducta sexual más segura, incluyendo el uso del condón y la reducción del número de parejas sexuales.

El tratamiento y la orientación de las personas afectadas por las Enfermedades de Transmisión Sexual, da a los trabajadores de atención de salud una valiosa oportunidad para aconsejar a los individuos muy expuestos al riesgo de contraer o transmitir la infección por el VIH.²⁸

A través de varios estudios clínicos sugieren que algunas Enfermedades de Transmisión Sexual pueden facilitar la propagación sexual de la infección por el VIH, como la susceptibilidad de la pareja sexual a la infección por dicho virus. Estas Enfermedades de Transmisión Sexual parecen constituir un factor de riesgo que es la ulceración genital (G), que forma parte el chacroide, la sífilis y el herpes genital.

En 1990 la Gaceta del CONASIDA dice que anualmente se notificaron que el mundo más 200 millones de casos de gonorrea y más de 50 millones de casos de sífilis. Aunque desconocen las cifras exactas, ya que las Enfermedades de Transmisión Sexual no se notifican ni se tratan en gran parte del mundo, podemos decir, que las más comunes de estas Enfermedades de Transmisión Sexual que son de mayor frecuencia grave es la sífilis, la gonorrea, el chancroide, aunque no se incluya al SIDA.

²⁸ GACETA CONASIDA, mayo- julio, 1990

INCIDENCIA POR ENFERMEDADES TRANSMITIDAS SEXUALMENTE
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
1994-1997

PADECIMIENTO	1994		1995		1996		1997&	
	CASOS	TASA*	CASOS	TASA*	CASOS	TASA*	CASOS	TASA*
<i>CANDIDIASIS UROGENITAL</i>	118438	131,36	95192	103,62	128964	138,40	71195	75,15
<i>CHANCRO BLANDO</i>	648	0,72	680	0,74	96649	0,70	345	0,36
<i>HERPES GENITAL</i>	3177	3,52	2142	2,33	2893	3,10	1630	1,72
<i>LINFOGRANULOMA VENEREO</i>	270	0,30	208	0,23	268	0,29	187	0,20
<i>TRICOMONIASIS UROGENITAL</i>	102297	113,46	80397	87,52	102807	110,33	51030	53,87
<i>SIFILIS ADQUIRIDA</i>	1940	2,15	1208	1,31	1424	1,53	917	0,97
<i>INFECCION GONOCOCICA</i>	18981	21,05	8040	8,75	12834	13,77	6324	6,68

& HASTA LA SEMANA 24

* POR 100,000 HABITANTES

FUENTE: Dirección General de Epidemiología Adjunta/SSA.

La Organización Mundial de Salud (OMS) propone estudios de intervención en gran escala, a través de amplios servicios de vigilancia y tratamiento de las Enfermedades de Transmisión Sexual en varias comunidades y a la vez quiere realizar una comparación de las tasas de transmisión del VIH con las comunidades similares que todavía carecen de servicios terapéuticos. En cambio el doctor André Meheus, hace una advertencia, en donde manifiesta que las Enfermedades de Transmisión Sexual no es un factor de riesgo, es necesario combatir pero al VIH.

A continuación se realizará un estudio de algunas Enfermedades de Transmisión Sexual como de la sífilis, el herpes genital, y el** SIDA.

****EL HERPES**

El doctor Jesús Kumate nos dice que: "el Herpesvirus forma parte del grupo herpes que incluye también al Epstein Barr virus, al herpes humano 6. Por lo regular se localizan en la piel, las mucosas (bucal y genital) o en córnea y conjuntiva. Las manifestaciones clínicas serán muy variadas de acuerdo a las condiciones inmunológicas del huésped, de la existencia de patología previa de la puerta de entrada del germen, del tipo serológico viral y, es resultado de una infección primaria o de recurrencia.

El herpes genital, particularmente se encuentran en los sujetos de sexo femenino. Después de aproximadamente 6 días de incubación, lesiones vesiculosas y posteriormente ulceraciones inicialmente bilaterales. También pueden aparecer lesiones en la faringe y en el recto como consecuencias de contactos sexuales, orales y rectales. Los antibióticos sólo deben utilizarse si hay infección bacteriana secundaria".²⁹

El doctor Alejandro Divo menciona que el herpes genital se contagia a través de la cópula, es decir, durante el coito.

****SIFILIS**

La sífilis es una enfermedad generalizada, que es producida por *Treponema pallidum*, que se transmite habitualmente por contacto sexual, que tiene como característica con lesiones cutáneo- mucosas en la etapa inicial, cuya remisión se sigue por período de latencia y recaídas, así como las manifestaciones tardías de muy variada gravedad y naturaleza

²⁹ KUMATE, Jesús. "Manual de Infectología", Méndez Cervantes, México, D.F., 1991, p.p .338, 341-343.

Hasta ahora no se ha encontrado, *Treponema* que resista a la penicilina, que es el tratamiento que se da. La infección se mantiene y disemina a través de contactos sexuales con personas que estén infectadas, por lo regular siempre son adultos jóvenes que constituyen el mayor problema principal. Las lesiones infectadas son: el chancro o lesión primaria; las placas mucosas y los condilomas. *T. Pallidum* son muy frágiles a la temperatura de 38° C, o superiores, requiere además de valores de Ph muy bajos y prolifera sólo en lesiones húmedas en la piel y mucosas.

*******SIDA**

En la Gaceta del CONASIDA nos dice que: "el **SIDA** o **Síndrome de Inmunodeficiencia Humana (VIH)**. Para tener una mejor comprensión del término **SIDA**, se explicará el significado de las siglas de éste:

SINDROME.- "Es el conjunto de síntomas de una enfermedad que tiene múltiples causas.

INMUNODEFICIENCIA.- Es el debilitamiento del sistema inmune o defensa.

ADQUIRIDA.- Que se adquiere por algún mecanismo o transmisión".³⁰

El VIH que es causante del SIDA, es un microbio que penetra en el organismo humano, que puede permanecer dormido sin producir síntomas por mucho tiempo.

El doctor Diane Richardson menciona que el VIH es: "un virus de un grupo de microorganismos extremadamente pequeños que sólo pueden vivir dentro de las células u otras criaturas vivas. Ataca el sistema inmunológico del cuerpo. Una vez que se ha deteriorado, el organismo vulnerable a infecciones y cánceres que la persona con sistemas inmunológicos intactos puede evitar. Estas enfermedades se denominan en ocasiones

³⁰ CONASIDA. "El SIDA no es cosa de juego", Número Especial, Gaceta Universitaria, 1993, p 3.

infecciones oportunistas, porque aprovechan la oportunidad ofrecida por la inmunidad debilitada del organismo para dañarlo".³¹

El VIH tiene como principal actividad alterar la capacidad de respuesta inmunológica del huésped humano.

El doctor Alejandro Divo menciona que es una enfermedad que se caracteriza por la deficiencia de la inmunidad celular, que por tal motivo el paciente padece de una serie de infecciones causadas por agentes oportunistas.

Realizando un análisis de las enfermedades que han existido en la humanidad y de los brotes de enfermedades contagiosas desconocidas, no son algo nuevo en la historia desde la peste en Atenas en el siglo IV A.C. hasta el presente, algunas enfermedades habían causado preocupación y miedo entre la humanidad. A través de diversos estudios en 1964 se publicaron aproximadamente 18 enfermedades que eran nuevas infecciones, pero nunca han provocado tanta atención y ha generado más discusión confusa como el SIDA.

La Organización Panamericana de la Salud nos dice que hasta el momento no se sabe con exactitud en donde se originó el SIDA por primera vez, ni cuáles fueron las causas de esta enfermedad. Que a través de un examen de serológico de la sangre almacenada en los bancos se puede estudiar retrospectivamente la senda del virus en zonas y poblaciones geográficas. Es decir, que la primera prueba de infección en un ser humano se halló en Africa Central en 1959. Que la cantidad de virus en zonas circunstanciales fue muy baja hasta que empezó a aumentar a mediados de la década de 1970. Aproximadamente en los años setenta y 1985 en todo el mundo aparecen las pruebas serológicas del virus en América del Norte y Europa, pero con rápido aumento de esta infección se conoce como el VIH. Con lo anterior es posible que el VIH haya infectado a seres humanos durante un tiempo mucho más remoto que el comienzo de la presente epidemia.

³¹ RICHARDSON, Diane, "La Mujer y el SIDA", Manual Moderno, México, D.F., 1990, p 4

El doctor Sepúlveda nos dice que durante el verano de 1981, el doctor A. Gottlieb, de los centros de Control de Enfermedades de los Estado Unidos (CDC) , dio la señal de alerta respecto a una nueva enfermedad capaz de aniquilar el mecanismo de defensa de individuos homosexuales, previamente sanos, y de iniciar el desarrollo de infecciones secundarias y cáncer, que los llevaban a la muerte.

La enfermedad recibió nombres como inmunodeficiencia relacionada con homosexuales, enfermedad consuntiva. Su principal problema era un estado de inmunodeficiencia provocado por un factor no hereditario, es decir, de origen adquirido capaz de provocar cuadros infecciosos y tumorales secundarios.

Para detectar el virus obtenido de una persona es la demostración definitiva de la infección del SIDA. A través de varias pruebas serológicas se puede detectar indirectamente la presencia del virus. La más común usada son el inmunoensayo enzimático (EIA o ELISA) y la prueba de la inmunoelectrotransferencia (Prueba de Wester blot).

Estas dos pruebas emplean partículas desagregadas del virus como un sustrato para demostrar la presencia de anticuerpos del huésped dirigidos contra los diversos antígenos víricos. El doctor Diane Richardson nos comenta que la prueba más común para descubrir anticuerpos a VIH es la llamada ELISA. Una prueba positiva suele indicar que existen anticuerpos a VIH y que el virus este en el organismo por algún tiempo y ha originado que reaccione contra él. Cuando una persona resulta positiva a anticuerpos para el VIH o seropositivas, significa que padece SIDA. Además la prueba no mide la infecciosidad, aunque hoy en día toda persona infectada está en capacidad de transmitir el virus.

A través de los estudios Epidemiológicos realizados en todo el mundo se ha demostrado que el VIH/SIDA se transmite de tres maneras:

***** Por medio de las relaciones sexuales (en donde también se incluye la inseminación artificial con semen infectado);**

***** Por medio de la sangre (es decir, principalmente transfusión sanguínea y equipo de inyección no estéril. Se incluye el trasplante de órganos o tejidos; y**

***** La madre infectada a su hijo (transmisión perinatal).**

La Organización Panamericana de la Salud dice que los patrones de transmisión son por:

Es decir, que los primeros casos de SIDA notificados fueron en América Latina que aparecieron en hombres homosexuales y bisexuales que habían viajado fuera de América Latina y Caribe. Es decir, por transmisión sexual que es un patrón predominante en algunos países como es el caso de Chile, Perú, entre otros. En nuestro país sería un 30.9% en 1987.

Por transmisión de transfusión de sangre y hemoderivados. Algunos países como Brasil, Costa Rica, Jamaica y México, es de 5 y 10% de estos casos de SIDA. También influyen las agujas y jeringas contaminadas en la transmisión del virus del SIDA en toxicómanos que se inyectan las drogas por vía intravenosa.

La transmisión de niños, en nuestro país es del 16% de los casos corresponde a hijos de madres infectadas. De acuerdo a la Jornada en la actualidad se ha incrementado sensiblemente a partir de esta década el riesgo de transmisión del SIDA en las mujeres en especial de las que están embarazadas un gran porcentaje tienen el virus. La doctora Elia Loo Méndez explicó que lo más grave es la transmisión perinatal de la enfermedad, destacó que con un tratamiento médico a partir de la semana 14 de embarazo, el riesgo de la transmisión puede disminuir un 33 por ciento.

No se puede adquirir el VIH/SIDA por estar cerca de la persona infectada, por comer con ella o tocarla. No se transmite por tocar los objetos utilizados por el infectado.

Tampoco se infecta por compartir la ropa, o por nadar en la misma piscina, entre otras. Debido a que el virus del VIH es muy frágil y fácil de destruir fuera del cuerpo.

El SIDA puede tener todos los síntomas de cada enfermedad oportunista que padezca el afectado. No todas las personas van a padecer los mismos síntomas, esto va a depender de su condición inmune. Algunos presentan contusión o sangrado inexplicable de cualquier orificio. Otras, erupciones cutáneas o decoloraciones de la piel, visión borrosa y fuerte dolores de cabeza, ulceraciones de herpes que no cicatrizan, ronchas con pus o hinchazones con pus o hinchazones persistentes.

A finales de 1983, debido a que el SIDA constituía un gran problema de salud mundial, la Organización Mundial de Salud realizó un estudio para hacer frente a esta epidemia que se extendía con rapidez a la humanidad. A principios de 1986, después de haberse creado un programa de utilidad sobre esta enfermedad, que se llevo a cabo en la sede de la Organización en Ginebra. El 10 de febrero de 1987 se crea oficialmente el Programa Especial sobre el SIDA, pero fue hasta finales del mismo año que dicho programa se dio a conocer con el nombre de Programa Global sobre el SIDA, que tiene como objetivo prevenir que se transmita el virus del VIH, además de darle atención médica a las personas infectadas. Proporcionar el tratamiento y los medicamentos que requiera la persona infectada, como darle el fármaco ZIDOUINA (AZT).

La Comisión Nacional de Derechos Humanos, considera que el número de infectados en la actualidad asciende a más de 20 millones, de los cuales la mayoría desarrollarán en los próximos años la enfermedad en caso de no hallarse la cura. Por la cantidad de casos, no por su tasa, México ocupa, después de la Unión Americana y del Brasil, el tercer lugar en el continente.

En febrero de 1986 se creo un Comité Nacional para la Prevención del SIDA, debido a una recomendación que realizó la Organización Mundial de la Salud para controlar y prevenir la expansión de la infección del VIH, es decir, dicho comité tendrá como objetivo evaluar la situación nacional en lo que concierne al SIDA, además se

realizarán diagnósticos para detectar esta enfermedad, se proporcionaran tratamientos, a la vez se dará la forma de prevenir y controlar la transmisión del VIH. En 1987, el SIDA se convirtió en nuestro país en una enfermedad que estará sujeta a la vigilancia epidemiológica; surgieron una serie de medidas que se adoptaron para combatir al VIH; por ejemplo se prohíbe la comercialización de la sangre. Esta medida de prevención consiste en que los seres humanos deben tomar conciencia de la realidad de lo que significa la infección del VIH: al ser un virus que constituyen un gran riesgo para la sociedad, y que principalmente ataca a los países más pobres, debido a la desnutrición que existe en éstos. En ese mismo año se realizó a la Ley General de Salud una adición en su Artículo 134 para incorporar al SIDA a la lista de las Enfermedades Transmisibles que van estar sujetas a la vigilancia epidemiológicas, de prevención y el control que nos dice:

Artículo 134. La Secretaría de Salud y los gobiernos de las entidades federativas en sus respectivos ámbitos de competencia, realizarán actividades de vigilancia epidemiológica, de prevención y control de las siguientes enfermedades transmisibles:

- I. Cólera, fiebre tifoidea, paratifoidea shigelosis, amibiasis, hepatitis vírales y otras enfermedades infecciosas del aparato digestivo;
- II. Influenza epidémica, otras infecciones agudas del aparato respiratorio, infecciones meningocócicas y enfermedades causadas por estreptococos;
- III. Tuberculosis;
- IV. Difteria, tosferina, tétanos, sarampión, poliomielitis, rubéola y parotiditis infecciosa;
- V. Rabia, peste, brucelosis y otras zoonosis. En estos casos la Secretaría de Salud coordinará sus actividades con de Agricultura y Recursos Hidráulicos;

- VI. Fiebre amarilla, dengue y otras enfermedades virales transmitidas por artrópodos;
- VII. Paulismo, tifo, fiebre recurrente transmitida por piojo, otras *rickettsiosis*, leishamiasis, tripanosomiasis y oncocercosis;
- VIII. Sífilis, infecciones gonocócicas y otras enfermedades de transmisión sexual;
- IX. Lepra y mal del pinto;
- X. Micosis profundas;
- XI. Helmintiasis intestinales y extraintestinales;
- XII. Toxoplasmosis;

XXIII. Síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA), y

- XIII. Las demás que determinen el Consejo de Salubridad General y los tratados y convenciones internacionales en los que los Estados Unidos Mexicanos sean parte y que se hubieren celebrado con arreglo a las disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En 1987 también se reformó el Artículo 136 de la Ley General de Salud, donde se establece la obligatoriedad de notificar cuando una persona tenga la enfermedad del SIDA a la Secretaría de Salud o a la autoridad sanitaria más cercana.

Este Comité Nacional de Prevención del SIDA se convierte en un organismo desconcentrado de la Secretaría de Salud: el Consejo Nacional para la Prevención y Control del SIDA, fue creado por un decreto presidencial en agosto de 1988, y conserva las siglas

de CONASIDA. Este organismo cuenta con la representación de diversas instituciones del Sistema Nacional de Salud y de los sectores público, social y privado.

Como ya se explico anteriormente en nuestro país para prevenir y controlar la enfermedad del VIH/SIDA, se promulgó la norma para donadores de sangre, que estableció la prohibición de la comercialización de la sangre que se encuentra en la disposición de la Ley General de Salud en su Artículo 332 que preceptúa: La sangre humana sólo podrá obtenerse de voluntarios que la proporcionen gratuitamente y en ningún caso podrá ser objeto de actos de comercio. Con lo anterior es obligatorio examinar sistemáticamente todas las unidades de sangre y con esto toda persona que done sangre se le realizará un estudio para diagnosticar si tiene o no el VIH.

La Secretaría de Salud considera al SIDA como una enfermedad de transmisión y no como contagiosa, porque no utiliza este término en su disposición legal.

**ENCUESTAS CENTINELA POR PERIODO Y TIPO DE POBLACION
ESTUDIADA
1991 1996***

GRUPOS	1985 - 1990:				1991 - 1996			
	NUMERO TOTAL	VIH +	PREVALENCIA	INTERVALO DE CONFIANZA 95%	NUMERO TOTAL	VIH +	PREVALENCIA	INTERVALO DE CONFIANZA 95%
Mujeres trabajadoras Sexualmente	6449	59	0.9	0.70-1.7	24500	70	0.3	0.23 - 0.44
Hombres trabajadores	1560	159	10.2	8.76-11.77	712	97	13.6	11.24 - 16.29
Prisioneros (f)	1106	7	0.6	0.28-1.25	282	1	0.3	0.01 - 1.73
Prisioneros (M)	3751	53	1.4	1.07-1.83	798	25	3.1	2.08 - 4.72
Homosexuales y bisexuales	4507	802	17.8	16.7-18.9	6274	973	15.5	14.62 - 16.43
Mujeres embarazadas	1432	0	0.0	0.0-0.21	3085	3	0.09	0.02 - 0.26
T.B. (M)	395	13	3.3	1.84-5.42	1140	29	2.5	1.74 - 3.58
T.B. (f)	321	4	1.2	0.40-2.98	802	7	0.9	0.38 - 1.71
Drogadictos	---	---	---	---	1004	36	3.6	3.12 - 3.48
Donadores Voluntarios	971839	506	0.05	0.05-0.06	1104512	486	0.04	0.04 - 0.05

* Corte al 15 de diciembre de 1996.

FUENTE: CONASIDA, Vigilancia Centinela, Dirección de Investigación.

De acuerdo con los dos periodos encontrados en que las sexoservidoras han sido significativa la baja que prevalece del segundo periodo, no así de los sexos opuestos, que han tenido un repunte importante en el segundo periodo, así como en el grupo de los reclusos y el de donadores voluntarios. En las mujeres embarazadas en este último periodo también se ha encontrado que prevalece importante, al igual que en el grupo de drogadictos. En cambio, en hombres homosexuales y bisexuales la frecuencia tiende a la disminución y en los demás subgrupos ha permanecido dentro del mismo rango entre los dos periodos.

3.4.2 EL VIH/SIDA A NIVEL INTERNACIONAL

Se investigó a nivel internacional debido a que el VIH/SIDA es un problema mundial y que no solamente nos afecta a nosotros. Queremos saber que medidas tienen para prevenir y controlar al VIH/SIDA, además de cómo se protegen a los trabajadores que son portadores de VIH o los que tienen la enfermedad del SIDA. Por lo antes expuesto fue necesario que se reunirán los gobiernos y las organizaciones de los patrones y trabajadores para poder hacer un análisis de la polémica que existía con el virus VIH/SIDA en cuanto en el lugar trabajo, como se menciona en el presente trabajo no debe existir una discriminación hacia las personas que padecen dicha enfermedad. Pero como cada país tiene su propia legislación, por lo mismo se estudiará como se regulan algunos de ellos a continuación.

Los ministros de sanidad de los Estados Miembros de la Comunidad Económica Europea por su parte consideran que son inapropiados la investigación y el examen obligatorio en los trabajadores o cuando vayan a solicitar un empleo. Además también mencionan que cuando se realicen dichas pruebas o se autoricen solamente deberán de ser al personal que desempeña tareas precisas que exista un riesgo de adquirirlo o se exponga de transmitirlo. Consideran que se debe encontrar una solución razonable tomando en cuenta las precauciones pertinentes, y si es necesario se destinara al trabajador a otro puesto, sin que pierda su remuneración, es decir su salario, o en última instancia llegar a un convenio para no perjudicar al trabajador. Todo esto será a través de la negociación colectiva.

En cambio la Unión General de Trabajadores (UGT) considera que se deben crear nuevas normas legislativas encaminadas a hacer cumplir las disposiciones de los convenios, por que muchas veces no se cumplen. Debido a que muchos trabajadores con el virus VIH/SIDA son despedidos de sus trabajos, es decir, están siendo discriminados, por padecer dicha enfermedad. Aunque existen convenios en donde se establece que no debe existir la discriminación, ya que como principio fundamental es la igualdad ante la ley; así lo establece el Artículo 14 de la Constitución, como también el Artículo 4.2.C del estatuto

de los trabajadores que prohíbe toda discriminación por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que el trabajador se halle en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo. Se establece que se dará como motivo la intervención de la inspección del trabajo para determinar si esta en condición de prestar su servicio o no el trabajador.

Por su parte ****Francia** se reglamenta que no se permite excluir a los candidatos a un puesto en la administración pública que sean portadores del VIH, pero que no presenten síntomas de SIDA. Es decir, que los candidatos se pueden negar a someterse a un examen de VIH propuesto por un médico. Esto lo realizó el ministro de salud el 12 de febrero de 1988.

****España** se regula la Seguridad Social, pero siempre que los afectados por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), sean por las actuaciones realizadas hayan sido por el sistema sanitario público. Se regula el riesgo de trabajo, esto es a través de un real decreto, que se publicó el 23 de mayo de 1993, en el boletín oficial del Estado. También se crea una Comisión Nacional de Coordinación y Seguimiento de Programas de Prevención del SIDA, esto fue el 23 de abril de 1993 a través de un real decreto.

*****Canadá** realizando esta investigación se percató que este país se reforma en 1992 la ley de Columbia Británica en donde se establecen los derechos de la persona, es decir, que añade a la condición de la familia y la inclinación sexual en donde queda prohibida toda discriminación, por motivo de la preferencia sexual de la persona, en cuanto a la publicación de ofertas de trabajo y en el empleo.

Se adopta una política de interés sobre el virus del VIH/SIDA en donde se dice que se aplicara a todos los trabajadores de la función pública de Canadá, es decir, se establece que la prueba de detección de los anticuerpos o del virus del VIH no será una condición para el empleo, además que estos datos que se refieran con dicha enfermedad el Gobierno los archivara, en ningún momento podrán publicarlo, ya que se consideran de

carácter personal a la vez serán protegidos y tratados de acuerdo con la ley de intimidad. También existe una protección debido a que los tribunales indican que cuando una persona padezca anticuerpos de VIH/SIDA no puede ser causa o motivo automático para el despido del empleado y además han reconocido a los anticuerpos y el SIDA como incapacidades bajo la ley canadiense sobre los derechos de la persona. Se regula con el estatuto canadiense de derechos y libertades, como también con la legislación provincial sobre los derechos de la persona.

A la vez existen otras disposiciones que son tomadas para eliminar la discriminación contra los trabajadores que sean portadoras del VIH/SIDA.

****Guatemala** en este país se creó un programa de Cooperación Científica y Técnica en donde se establece la asesoría de las instituciones de nuestro país para la elaboración de una disposición para la prevención, así como de comunicación social para el control del SIDA y el virus VIH, así también se acuerda en seguir prestando atención en cuanto a la colaboración en materia de salud y seguridad social, esto fue el 17 de julio de 1990.

El 31 de octubre de ese mismo año, se realizó un acuerdo en donde se aprueba un reglamento de carácter general de la Comisión para la Vigilancia y Control del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA).

****Argentina** por su parte crea una ley de interés social para la lucha contra el Síndrome Inmunodeficiencia Adquirida. Además las autoridades sanitarias van a desarrollar programas destinados a tratar la enfermedad, y evitar su propagación. A la vez se establece que se respetarán los Derechos Humanos, que se prohíbe toda discriminación en las personas infectadas de VIH/SIDA.

CAPITULO IV ANALISIS JURIDICO DE LA FRACCION I DEL ARTICULO 42 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

4.1 Análisis Jurídico de la Fracción I del Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo

Dispone la Ley Federal del Trabajo en su Fracción I del Artículo 42 que será causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad ni para el trabajador, ni patrón, el hecho de que el primero contraiga una enfermedad contagiosa.

El maestro Euquerio Guerrero considera que es innecesario explicar la causa de esta suspensión pues es natural que, en beneficio del patrón y de los demás trabajadores, se retire el trabajador que padezca una enfermedad contagiosa del medio laboral pero consideremos que esta causa sólo tiene lugar cuando se trate de una enfermedad curable en la que, cuando menos, hay recursos médicos para curarse.

El patrón tiene la obligación de aceptarlo cuando termine su suspensión del trabajador y volverá a desempeñar su supuesto.

El licenciado José Dávalos nos explica que la suspensión de la relación de trabajo será una medida preventiva para proteger la salud de los trabajadores que laboran en la empresa, pues corren el riesgo de enfermarse. Es una obligación del trabajador notificar al patrón tan pronto tenga conocimiento de que padece una enfermedad contagiosa.

Se observa que nuestra legislación no especifica el término de Enfermedad Contagiosa debido a que la mayoría de los maestros de esta materia laboral, nos mencionan que no es necesario ya que se sobreentiende, algunos de estos autores son como el maestro Mario de la Cueva, Néstor de Buen, entre otros.

La Secretaría de Salud en su Ley General de Salud nos dice que el SIDA es una *enfermedad transmisible*, entonces porque en la actualidad cuando un trabajador tiene dicha enfermedad se le pensiona o se le despide.

Sabemos que es *una enfermedad infecciosa causada por el Virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH)*, entre en el organismo y se produce sin causar síntomas por mucho tiempo. Esta enfermedad ataca al sistema de defensa del ser humano y lo deja desprotegido ante cualquier microorganismo, y debido ha esto muere por las *enfermedades oportunistas* y no por el VIH/SIDA.

En la actividad laboral el individuo puede seguir con su actividad física e intelectual sin problema. No existe ninguna restricción médica que impida que una persona infectada con el VIH/SIDA no pueda continuar con su trabajo, excepto cuando se presente o se manifieste la enfermedad con menoscabo físico como de intelectual por éste.

La Organización Panamericana de la Salud menciona que el aislamiento legalizado de las personas infectadas con el VIH/SIDA es un obstáculo para prevenir y controlar esta enfermedad, debido al temor de ser rechazados por la sociedad, con esto la persona que *tenga la enfermedad del VIH/SIDA no va a acudir para ser atendido en los centros de atención*, ni se harán los estudios para saber si realmente tiene la enfermedad.

Esta enfermedad del VIH/SIDA en la actualidad es un problema *no nada más en nuestro país sino que también es mundial*, ya que tiene repercusiones no solo en lo social, económico, político, ético, legal y cultural. Aproximadamente en 1988 existían en el mundo 2.300 millones de personas económicamente activas. Es decir, que aproximadamente el 90% de los 5 a 10 millones de personas infectadas por el VIH en todo el mundo pertenecen al grupo de edad económicamente productivo. Por lo tanto es natural que se formulen preguntas acerca del VIH/SIDA en el lugar de trabajo.

La Organización Mundial de la Salud realizó una reunión de consulta donde se llegó a una conclusión en donde se menciona que existen aquellas profesiones o situaciones

laborales, en donde puede existir un riesgo para adquirir o transmitir al VIH. Esto sería por ejemplo en el caso de los trabajadores de salud.

Los trabajadores infectados por el virus del VIH/SIDA deberán seguir laborando mientras no se le presenten los síntomas se les deberá tratar como cualquier trabajador. Todo ser humano quiere sentirse útil y por lo mismo el trabajador que tiene la enfermedad del VIH requiere o tiene voluntad de seguir realizando sus actividades físicas, sociales, políticas, culturales, entre otras, así como la de prestar su servicio.

Por lo anterior la Asamblea Mundial de la Salud llegó a una Resolución WHA41.21 en donde se habló sobre la prevención de la discriminación con las personas infectadas por el VIH/SIDA en donde se establece que:

"Urge a los Estados Miembros:

- 1) fomentar un espíritu de comprensión y compasión para con las personas infectadas por el VIH y las personas con el SIDA (...);
- 2) proteger los derechos humanos y la dignidad de las personas infectadas por el VIH y de las personas con SIDA (...), y eviten toda medida discriminatoria o de estigmatización contra estas personas en la provisión de servicios, empleos y viajes;
- 3) garantizar la índole confidencial de las pruebas del VIH y fomentar la disponibilidad de asesoramiento confidencial y otros servicios de apoyo" (...)³²

Es necesario hablar que significa discriminación este vocablo que es diferenciar, excluir, distanciar, por motivo relativos a determinadas características personales de algún

³² ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD, *Op.cit.*, p.145.

individuo o de un grupo social, que tiene como finalidad impedir y restringir los accesos a las posibilidades, beneficios y ventajas ofrecidas a otros miembros de la sociedad.

El doctor José Manuel Lastra nos menciona que en el convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo el término de discriminación será:

Artículo I

- a) Cualquier distinción exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo y la ocupación,

Y las que nos interesa es:

- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

Algunos autores consideran que la intención o el efecto de éste término tiene dos sentidos. Es decir, uno es directo, en el que al trabajador se le prohíbe intervenir, no se le tome en cuenta o se le despiden en razón de su raza, sexo o alguna otra característica. El indirecto, cuando el patrón puede ser autor de políticas discriminatorias en razón de sus negocios, al requerir determinados perfiles para la ocupación de los puestos.

La cuestión del VIH/SIDA en el lugar laboral que se debe tener en consideración el contexto legal y social, como sabemos también existe la política de la empresa ya sea en los requisitos o características que debe reunir la persona que solicita un puesto.

La cuestión política en cuanto a su elaboración y su aplicación constituyen un proceso dinámico y no un acontecimiento estático. Estas políticas sobre el VIH/SIDA en

el lugar del trabajo. En varias empresas antes de entrar a prestar sus servicios es necesario realizar un examen de conocimientos y examen médico, además de determinadas características que debe reunir el participante para poder entregarle la solicitud. En cuanto a un trabajador se le aplicará un examen para saber si tiene el virus del VIH/SIDA, pero este se realizará en forma directa, sino a través de preguntas privadas de su vida íntima. En relación cuando un empleado ya este contratado y tiene esta infección del VIH/SIDA no es causa para dar por terminado la relación de trabajo. Estas políticas muchas veces van en contra de lo dispuesto en nuestra Constitución y de la Ley Federal del Trabajo.

Por la situación que se genera de la enfermedad del VIH/SIDA se realizó una reunión consultiva donde participo la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo, que tuvo la intervención de especialistas del VIH/SIDA se menciona que el trabajador que tenga la enfermedad del VIH/SIDA deberá de ser tratado como cualquier trabajador que padezca cualquier enfermedad, que se prohíbe la discriminación, además se dijo que es necesario dar una educación a los infectados y a sus familiares para prevenir y controlar la transmisión del VIH/SIDA

Los trabajadores que tienen el VIH/SIDA podrán desempeñar su servicio perfectamente durante un espacio de 8 a 10 años antes de enfermar. Con esto si un trabajador sospecha que puede tener el VIH/SIDA no se realizaria la prueba porque automáticamente podría perder su empleo y lo mismo no buscará la ayuda de un especialista, ni se sometería al tratamiento médico, entre otras situaciones. La discriminación contra quienes tienen el VIH/SIDA constituye una mala política. Esta situación ha violado los Derechos Humanos que tiene toda persona.

Consideró que la mejor forma de proteger a la salud de toda persona sería permitir que aquellas que padecen el VIH/SIDA desarrollen su vida normal en la medida que su *condición física e intelectual* se lo permita.

La Organización Mundial de la Salud explica que la teoría fundamental de los Derechos Humanos atribuye que ninguna persona puede ser tratada en forma injusta o

desigual debido a su raza, sexo, religión, nacionalidad u otra condición que no guarde relación.

Se mencionaran algunos de los Artículos en los que se establecen los Derechos Humanos de las personas que tienen el VIH/SIDA que son la base para la elaboración de la cartilla de los derechos de los enfermos del Virus de Inmunodeficiencia Humana, que fue realizado por la Comisión Nacional de Derechos Humanos, el CONASIDA y algunas organizaciones no gubernamentales como GIS - SIDA, Mexicanos contra el SIDA, entre otras

Se encuentran estos Derechos Humanos en nuestra Ley Suprema que nos menciona las Garantías Individuales que abarca los Artículos 1 al 29 de nuestra Constitución. Pero nosotros sólo hablaremos de los Artículos que se relacionen con el VIH/SIDA que lo estamos tratando en este estudio

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

Art. 3º.- Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado-Federación, estados y municipios - impartirán educación preescolar primaria y secundaria. La educación primaria y la secundaria son obligatorias.

Art. 4º - En su cuarto párrafo dice que: Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a los que dispone la fracción XVI del Artículo 73 de esta Constitución

Toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo.

Este artículo es el que se relaciona con el tema que se está analizando en cuanto a la relación de trabajo:

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 sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

Art. 6º.- La manifestación de las ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, sino en el caso de que ataque a la moral, los derechos de terceros, provoque algún delito, o perturbe el orden público, el derecho a la información será garantizado por el Estado.

Art. 9º.- No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente como cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición; o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.

Art. 11.-Todo hombre tiene derecho para entrar en la República, salir de ella, viajar por su territorio y mudar de residencia, sin necesidad de carta de seguridad, pasaporte, salvo conducto u otros requisitos semejantes. El ejercicio de este derecho estará subordinado a las facultades de la autoridad judicial, en los casos de responsabilidad criminal o civil, y a las de la autoridad administrativa, por lo que toca a las limitaciones que impongan las leyes sobre emigración, inmigración y salubridad general de la República, o sobre extranjeros perniciosos residentes en el país.

Los Artículos 14 y 16 constitucionales.

La Secretaría de salud, a través de CONASIDA va a defender los Derechos Humanos, en 1989 convocó a un encuentro nacional sobre SIDA y participación social en la cual se manifestó públicamente un repudio a la violación de los derechos humanos, sea llevado al ámbito internacional como el Congreso Panamericano de Derecho Sanitario, para compartirla y promoverla en países en los que la lucha contra el SIDA es todavía incipiente.

En julio de 1990 se creó el comité de aspectos jurídicos de CONASIDA, que consiste en analizar, conforme a la ley, las instancias que permiten hacer efectiva la defensa de los derechos de las personas que viven con el VIH o padecen SIDA. Hasta 1991 se firmó un convenio entre la Secretaría de Salud y la Comisión Nacional de Derechos Humanos que tendrá que atender las quejas y denuncias de discriminación que presenten los infectados o enfermos de SIDA.

La iniciativa del Ejecutivo de elevar a rango Constitucional la existencia de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, se demuestra la voluntad que existe por parte

del gobierno mexicano para garantizar que se respeten los derechos elementales del hombre en nuestro país. Derechos Humanos y SIDA , están basados en las siguientes premisas:

1.- *La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos protege a todos los individuos por igual; en consecuencia, nadie debe sufrir discriminación de ningún tipo.*

2.- *Ningún individuo está obligado a someterse a la prueba de detección de anticuerpos del VIH ni a declarar que vive con VIH o que ha desarrollado SIDA. Si de manera voluntaria una persona decide someterse a la prueba de detección de anticuerpos VIH, tiene derecho a que está sea realizada en forma anónima y que los resultados de la misma sean conservados con absoluta discreción.*

3.- *En ningún caso puede ser objeto de detención forzosa, aislamiento, segregación social o familiar una persona por vivir con VIH o por haber desarrollado el SIDA*

4.- *No podrá restringirse al libre tránsito dentro del territorio nacional a las personas infectadas con VIH.*

5.- *Quien desee contraer matrimonio no podrá ser obligado a someterse a ninguna de las pruebas de detección de anticuerpos del VIH.*

6.- *Vivir con VIH o SIDA no es un impedimento para el ejercicio de la sexualidad.*

7.- *Cuando un individuo solicite empleo, no podrá ser obligado a someterse a ninguna de las pruebas de detección del VIH.*

El hecho de vivir con VIH o haber desarrollado el SIDA, no podrá ser motivo para que se suspenda o despida a nadie de su empleo.

En las reuniones realizadas por la Organización Mundial de la Salud en relación con el VIH/SIDA no se ha tratado la cuestión jurídica. La unidad de legislación sanitaria

coopera con el programa mundial sobre el SIDA en la recopilación y difusión de información sobre las medidas legislativas nacionales adoptadas respecto del SIDA. Los aspectos sanitarios relacionados con el SIDA, considera a la autoridad sanitaria en general como una autoridad administrativa, dentro de nuestro régimen jurídico la Constitución General de la República, en su Artículo 73, fracción XVI, parte tercera contiene la diferencia entre estos dos aspectos, al señalar que la autoridad sanitaria será ejecutiva y sus disposiciones serán obedecidas por las autoridades administrativas del país. La diferencia conforme a la norma anterior se da en cuanto a la ejecutoriedad de la autoridad sanitaria y a la consecuente subordinación de la dependencia o entidad administrativa.

Los controles sanitarios que inciden sobre el SIDA están previstos principalmente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley General de Salud. Estos controles se realizan fundamentalmente mediante la prevención y control de enfermedades transmisibles.

La fracción XVI del Artículo 73 constitucional concede facultades al Congreso para dictar leyes sobre salubridad en general. El Consejo de Salubridad General dependerá directamente del Presidente de la República y sus disposiciones generales serán obligatorias en el país. En el caso de epidemias de carácter grave o peligro de invasión de enfermedades exóticas en el país, la segunda parte de esta fracción concede facultad al departamento de salubridad transformados en Secretaría de Salud, para dictar inmediatamente las medidas preventivas indispensables a reserva de ser después sancionadas por el Presidente de la República. La Ley General de Salud contiene una serie de disposiciones que implícitamente son aplicables al control de SIDA.

Conforme a las disposiciones se menciona que la autoridad sanitaria ejerce control sobre el SIDA mediante la prevención y control de las enfermedades transmisibles.

En el marco de la disposición reglamentaria existe otra norma técnica publicada el 17 de noviembre de 1988, con número 324 para la prevención y control de la infección por el Virus de la Inmunodeficiencia Humana.

Cualquier análisis acerca de un problema de salud pública necesariamente satisface un contenido social, en virtud de que es un entorno social en donde se manifiesta.

En la actualidad el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida, constituye uno de los principales problemas de salud pública en nuestro país. El estudio de la relación entre el SIDA y el lugar de trabajo, necesariamente debe tomar en consideración que frente al reto planteado en nuestro siglo.

Realizando el análisis jurídico del Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción I nos percatamos de que en el término enfermedad contagiosa, el legislador se refiere a aquellas enfermedades que tengan un contagio real, esto es, se debe de interpretar en el sentido de que no es suficiente el hecho de que el trabajador posea una enfermedad contagiosa. sino que debe ocurrir la circunstancia de que exista la posibilidad real de contagio. Estableciendo con esto que para que se pueda considerar como contagiosa una enfermedad, debe existir un riesgo de contagio por las labores que se desempeñen por el trabajador, con relación con sus demás compañeros de trabajo o terceras personas, de otra manera la simple convivencia de las personas infectadas no implica de ninguna manera una posible transmisión.

Es de gran importancia al señalar que aquellos trabajadores que se encuentran en la segunda fase asintomática deben de ser tratados como cualquier otro trabajador, pues aparentemente no presentan síntomas de ninguna enfermedad, por lo cual pueden trabajar como cualquier empleado, ahora bien por lo que respecta a aquellos trabajadores que han pasado esas fases iniciales de la enfermedad y que se encuentran en alguna de las fases subsecuentes se les debe de dar la oportunidad de trabajar hasta en tanto ellos puedan hacerlo de acuerdo a su estado de salud, sin que implique de ninguna manera la posibilidad de transmisión a los demás trabajadores y con esto puedan seguir laborando teniendo con esto los mismos derechos que cualquier trabajador.

Siguiendo el estudio de la fracción II del Artículo 42 de la Ley de la materia nos permitimos hacer las siguiente consideraciones:

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:

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

Respecto a esta fracción surge la duda sobre las consecuencias que pueden representar la aplicación de la misma, en el caso de la suspensión temporal de la relación de trabajo que se señalarán a continuación:

- I. Desde el momento en que un trabajador es contratado, la obligación del patrón es darlo de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social, además tiene la obligación de cumplir con el pago de las aportaciones correspondientes.
- II. Para el caso de que la incapacidad la haya otorgado el I.M.S.S., a un trabajador que es seropositivo y por consiguiente tiene el virus del VIH/SIDA en la sangre, podemos contemplar dos supuestos:
 - a) *En primer término el patrón se desliga de la obligación que tiene con el trabajador así como con el I.M.S.S., que al encontrarse suspendida la relación de trabajo, el patrón deja de estar obligado a cubrir el salario correspondiente.*

El aviso de baja del asegurado ante el I.M.S.S., operará solamente en el caso de que siendo atendido el trabajador por el Instituto a causa de una incapacidad y recibimiento una pensión o subsidio, lo haya dado de alta el Instituto o le haya otorgado la pensión definitiva

Unicamente en este caso, el patrón no estará obligado a cubrir las cuotas respectivas ante el I.M.S.S.

- b) En segundo término, el I.M.S.S., le otorgará a aquellas personas infectadas por el virus del VIH las prestaciones en especie (atención médica) desde el momento de la incapacidad hasta la muerte del sujeto.

De lo anterior se desprende que el patrón, se desliga de las obligaciones que tiene con el asegurado, por lo cual el enfermo al dejar de ser atendido por el Seguro Social, después del tiempo mencionado esta condenado a morir, cosa que nos parece inhumana ya que el Instituto de referencia es un organismo que busca la seguridad, salud, y ayuda de los trabajadores, quedando por otro lado desamparada la familia del enfermo al no tener manera de subsistir ni de poder ayudar al familiar enfermo, situación que nos parece muy triste y que se tiene que remediar.

En la práctica es sumamente difícil el hecho de que los patrones respeten la posibilidad de que un trabajador enfermo con VIH/SIDA labore con los demás trabajadores sanos, debido por la ignorancia, miedo o riesgo de que la persona infectada pueda transmitir el virus. Pero si tuvieran un conocimiento de cómo se transmite esta enfermedad tal vez no pensarían así, esperamos que se cambie con el transcurso del tiempo esta situación porque en la actualidad existen muchos trabajadores que son portadores del VIH

4.2 La importancia de anexar el significado de enfermedad contagiosa.

Existe una forma para prevenir a las enfermedades contagiosas cuando existe una relación laboral la cual es la suspensión de la relación laboral cuando un trabajador es portador de ella. Podemos decir, que una enfermedad contagiosa cuando se transmite de una persona a otra. además que realmente exista el contagio real algunas de estas podemos mencionar a la tuberculosis, la sífilis, el sarampión, entre otras.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en su jurisprudencia Quinta Epoca, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Seminario judicial de la Federación, Tomo: LXXXIII, Página 4389 al respecto nos dice:

ENFERMEDADES CONTAGIOSAS, SUSPENSION DE TRABAJADORES POR PADECERLAS. (TUBERCULOSIS) Las Juntas hacen una correcta aplicación de la fracción VII del Artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que es causa de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, la circunstancia de que el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa, lo que sucede si la junta responsable hizo un estudio minucioso y detallado de las pruebas aportadas, para llegar a la conclusión de que el quejoso padece de una enfermedad contagiosa, como lo es la tuberculosis

Es importante anexar el significado de enfermedad contagiosa ya que realizando un análisis podemos decir, que VIH/SIDA es una enfermedad contagiosa pero su forma de transmitirse no es por contacto casual, esta enfermedad es infecciosa y se transmite siempre que el trabajador sea portador del virus, pero que tenga una relación o contacto íntimo con otro trabajador de lo contrario no se puede transmitir por el simple hecho de hablar con la persona, claro que también se podría transmitir si el trabajador sufriera un accidente de trabajo y otro empleado tuviera un contacto directo con la sangre, es decir, que dos se hicieran una herida profunda y debido a esto puede existir un riesgo.

En el trabajo no se debe preocupar de adquirir el VIH/SIDA, ya que no se transmite por compartir alimentos, ni por saludar, besar o tener cualquier otro tipo de contacto casual. Es decir, no hay porque rechazar a una persona que tenga VIH, ya que ésta puede seguir trabajando por muchos años sin poner en riesgo a sus compañeros de trabajo, tampoco existe justificación para que sea despedido pues tiene todas sus capacidades para trabajar eficientemente.

¿Por qué si el VIH/SIDA es una enfermedad transmisible, por qué contagiosa es ambigüo sería necesario que la persona que la tiene notifique al patrón?

En el Artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo menciona:

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 incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;
- XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan tan pronto como tenga conocimiento de las mismas.

Cuando un trabajador que esta solicitando un empleo en este supuesto, la cuestión que se observa de importancia es la práctica del examen médico que se le realiza al aspirante es la detección del VIH/SIDA que hace de manera previa a la contratación, así como la negativa del patrón de contratar a la persona infectada con el virus.

Esta práctica de estudios médicos previos a la contratación esta prevista en la legislación laboral como se puede observar.

Pero la interpretación de esta disposición se debe restringir, es decir, en el sentido de que sólo se permite la práctica de aquellos exámenes médicos que sean estrictamente necesarios de acuerdo a la profesión o puesto que va a requerir, para evitar la posibilidad de transmisión con los demás trabajadores, además de que posteriormente el trabajador no pueda reclamar como riesgo de trabajo o que digo que debido al trabajo adquirió una enfermedad de trabajo, entonces para protegerse el patrón por tal motivo es necesario que se realice el examen médico, porque puede

haber contraído una enfermedad en su antiguo trabajo o que contrajo con anterioridad al inicio de la relación de trabajo.

Por lo anterior, al tratarse de labores cuyo desempeño no traiga implícito la posibilidad de transmitir, y donde, por regla general, la infección con VIH/SIDA no se pueda ser considerada como riesgo, no se justifica la realización de los exámenes de detección del VIH/SIDA, y menos aún si no existe el consentimiento de la persona.

PETROLEO. CONTRATOS DEFINITIVOS EN LA INDUSTRIA DEL. REQUISITOS.

De acuerdo con la cláusula 115, inciso a), del contrato colectivo de trabajo de Petróleos Mexicanos. en relación con la fracción X del Art. 134 del Código Laboral, los trabajadores para su ingreso en Petróleos Mexicanos deberán reunir los requisitos a que se refieren las disposiciones mencionadas, en el sentido de que pasarán el examen médico para comprobar que no padecen de alguna incapacidad o enfermedad de *trabajo, contagiosa o incurable*, además de que deberán tener la eficiencia necesaria para el desempeño del cargo para el que son propuestos, mediante el examen previo correspondiente, pero el hecho de que la junta condene al sindicato a proponer al trabajador ante la empresa para que desempeñe una determinada plaza y a dicha empresa a ocuparlo. No significa necesariamente que esta última obligación por parte de Petróleos Mexicanos haya de cumplirse sin que el trabajador satisfaga los requisitos especificados, sino que está supeditada al cumplimiento de tales exigencias, ya que de lo contrario se traduciría en grave peligro para la salud de los demás trabajadores y de los intereses materiales de la empresa por el consiguiente perjuicio para el servicio a que se le destinara, circunstancias que no animan el espíritu del legislador, ni el propósito de las partes contratantes al constituir el pacto colectivo.

Amparo directo 5450/72. Petróleos Mexicanos. 4 abril de 1973. Unanimidad de 4 votos.
Ponente Manuel Yáñez Ruiz.

La negativa de los patrones para contratar a las personas infectadas con VIH/SIDA.

En el Artículo 5 de nuestra Carta Magna otorga a todos los habitantes del país la libertad de trabajo, en tanto que en el Artículo 123 de la misma Ley nos menciona que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. Pero en nuestro país existe una amplia libertad de contratación tanto para el patrón como para el trabajador, toda vez que no existe una disposición expresa que prohíba la discriminación en la contratación, con la única excepción que se encuentra en el Artículo 133, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, que prohíbe a los patrones el negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad o sexo.

El maestro Gonzalo Moctezuma Barragán, nos dice que sólo se debe permitir la práctica de estos exámenes médicos, en aquellos casos en los que sea estrictamente necesario en la contratación de médicos y personas que tengan un contacto directo con enfermos de VIH/SIDA, con el fin de evitar la transmisión con los demás trabajadores así como la reclamación con los demás trabajadores que sufran un riesgo de trabajo con anterioridad a la fecha de su contratación por lo cual nos dice que si se trata de un trabajo en el cual no existe posibilidad de transmisión alguna, no se debe de realizar la práctica de estos exámenes sin el consentimiento de la persona que solicita el empleo.

Antes que nada hay que tener en mente, como se señaló que aquellas personas que se presentan a solicitar un empleo no tienen el carácter de trabajadores, por tal motivo no tienen la obligación alguna de permitir la práctica de los exámenes médicos en su persona, el patrón goza de la misma libertad pudiendo establecer los requisitos que considere pertinentes para contratar a las personas que cumplan con ellos y que considere aptos para el trabajo que va a desempeñar, ya que en el caso de que dichas personas no los cumplan, el patrón no los contratará.

Nuestro país está viviendo un proceso de modernización en todos los aspectos debido a esto existe la necesidad de adecuar los marcos normativos que regulan el quehacer

nacional para responder a las exigencias de estos, se creo una norma oficial mexicana para la prevención y control de la infección por Virus de la Inmunodeficiencia Humana a través de la Secretaría de Salud, CONASIDA, el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Dirección General de Epidemiología, entre otras.

En esta norma se enumeran las definiciones y se especifican los términos. Además existen disposiciones generales, medidas de prevención, medidas de control, asimismo describe una bibliografía básica y la concordancia que tiene con otras normas a nivel internacional.

Esta disposición es de orden público e interés social, y su objeto será uniformar los principios y criterios de operación de los componentes del sistema nacional de salud. Será de observancia obligatoria en todos los establecimientos para la atención médica de los sectores público, social y privado del país. La Secretaría de Salud y a los gobiernos de los Estados en el ámbito corresponde la vigilancia.

En la Ley General de Salud en su Artículo 133 nos señala que en materia de prevención y control de enfermedades y accidentes, y sin perjuicio de lo que dispongan las leyes laborales y de seguridad social en materia de riesgo de trabajo, corresponde a la Secretaría de Salud.

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

II - Establecer y operar el sistema nacional de vigilancia epidemiológica de conformidad con esta Ley y las disposiciones que al efecto se expidan.

4.3 Consecuencias que se acarrearán cuando un trabajador es portador del VIH/SIDA.

Tratándose de un estudio que centra la situación específica de México, es necesario señalar que en nuestro país existen dos regímenes jurídicos que regulan las relaciones laborales y cuyo sustento se establece en el Artículo 123 de la Ley Suprema. El precepto cuenta con dos apartados, encontrándose regulados los trabajadores en general por el apartado "A", en tanto que los trabajadores del gobierno federal se encuentran sujetos al apartado "B".

Pero ¿qué sucede cuando un trabajador tiene la enfermedad del VIH/SIDA?

En el mismo orden de ideas en relación a la práctica de exámenes médicos a los trabajadores para la detección del VIH/SIDA podemos decir, que surgen problemas en donde se pueden presentar varios supuestos tales como: *Existe una posibilidad que se le suspenda al trabajador en su empleo, o que se de por terminada la relación de trabajo o de que se desproteja la estabilidad en el empleo del trabajador.*

La realización de los exámenes de detección, al respecto resulta aplicable comentar que en relación al alcance y limitaciones de los estudios médicos a que están obligados a someterse los trabajadores, debido al hecho de que el reglamento interior del centro de trabajo determinado, de los contratos colectivos de trabajo, establecen esta obligación, pero de ninguna manera se puede justificar la realización para la detección del VIH/SIDA, debido a que es consubstancial a la naturaleza de estos exámenes, porque deberá de hacerse pero para la detección de enfermedades que implique un riesgo de trabajo, o que se trate de enfermedades que sean contagiosas.

La realización de un examen de detección de VIH, sin contar con el consentimiento del trabajador, por parte de los servicios médicos que son contratados por el patrón, constituye una falta de probidad y honradez en contra del trabajador, que le permite separarse del trabajo, con responsabilidad del patrón, esto es, el trabajador tendrá derecho de ser indemnizado, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 51, fracción II de la Ley Federal del Trabajo que preceptúa:

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

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

En este caso no sería una obligación por parte del trabajador porque no se considera al VIH/SIDA como una enfermedad contagiosa, sería de acuerdo a la ley General de Salud una enfermedad transmisible, que deberá de notificar pero a la Secretaría de Salud y al centro o autoridad sanitaria más cerca de donde vive.

Para determinar los alcances de la disposición de la Ley Federal del Trabajo de su Artículo 134 fracción XI, cuando un trabajador que sea portador asintomático de VIH, de que haya desarrollado el SIDA, es lo mismo, porque el primero no va a cumplir con esta *disposición legal, sería lo igual pero este tiene conocimiento que tiene el virus cuando la enfermedad ya se encuentra muy avanzada*. Los casos antes mencionados tendrían la obligación de comunicarle al patrón cuando sea necesario por ejemplo que debido a su puesto o servicio que realiza existiera la posibilidad de transmitir el virus. Con lo anterior al empleado infectado por el VIH/SIDA se va a determinar su situación jurídica que se puede generar por tal motivo podría darse la terminación de la relación laboral, la jubilación, su pensión, pero no podrá darse la suspensión de la relación de trabajo de acuerdo con la fracción I, sería de acuerdo con la fracción II del mismo Artículo de la ley de la materia.

Cuando una persona es portadora asintomática de VIH, y el que ha desarrollado el SIDA, al primero no se debe considerar como una persona enferma, en tanto que el segundo, si bien es cierto que está enfermo, en la medida en que la enfermedad se le desarrolle o se encuentre en la fase terminal, considero que deberían de ser tratados como cualquier trabajador, el cual va a tener derecho a la incapacidad médica, sin que se proceda la terminación de la relación de trabajo, entre otras situaciones jurídicas que se generan cuando un empleado es portador del VIH/SIDA.

Como ya se menciona todo trabajador que sea suspendido de manera injustificada tendrá derecho a reclamar ante el órgano jurisdiccional competente, en cuyo caso el patrón tiene que pagarle al trabajador los salarios caídos y reanudar los efectos de la relación de trabajo.

4.4 La situación jurídica que se genera:

La terminación de la relación laboral una vez que los trabajadores enfermos con SIDA se encuentren en la fase terminal, que no les permite seguir prestando sus servicios, lo procedente es dar por terminado la relación laboral, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 53, fracción IV en la Ley Federal del Trabajo que describe:

Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

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

En el Artículo 54 menciona que: si la incapacidad no proviene de un riesgo de trabajo, accidente o enfermedad de trabajo tendrá derecho a recibir como indemnización, el pago de un mes de salario y de doce días por cada año de servicios prestados respecto a esto el licenciado Filiberto López Díaz nos menciona que en efecto existe una confusión profunda y es necesario y conveniente hacer algunas consideraciones sobre el particular, si bien es cierto que en el Artículo 123 Constitucional en ninguna de sus fracciones establece el pago de 20 días por año también es cierto que este concepto indemnizatorio se reglamenta básicamente por el Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

En el Artículo 123 de nuestra Ley Suprema establece en sus fracciones XXI y XXII, la fracción XXI si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, esta disposición no será aplicable a los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo, fracción XXII el patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

En los Artículos 48, 49, 50, 51 y 52 de la Ley Federal del Trabajo, nos señalan respecto al pago de las indemnizaciones en distintas situaciones que se pueden dar.

En términos generales podemos afirmar que cuando un trabajador se considera despedido injustificadamente y ejercite la acción indemnizatoria con base en nuestra Constitución y en la Ley Federal del Trabajo y sólo tiene derecho al pago de tres meses de salario y desde luego a sus partes proporcionales y salarios vencidos, en caso de ser favorable el laudo.

Se puede afirmar que si bien es cierto que el pago de 20 días de salario por cada año de servicio prestado, es un concepto indemnizatorio, no se encuentra consagrado en el Artículo 123 Constitucional sino en su ley reglamentaria. El pago de 20 días por año procede sólo y cuando el patrón se niega a reinstalar al trabajador y éste se encuentra dentro de los supuestos que se refiere el Artículo 49 de la ley Federal del Trabajo (fracción II).

Existen algunos casos en el que el rechazo se manifiesta a través del trato a trabajadores que tienen la enfermedad quienes son objeto de actos discriminatorios tales como el de difundir su estado de salud, ser injuriados o maltratados, entre otros. Respecto de los compañeros de trabajo lo rechazan, lo agreden con palabras y golpes, etc.

Como no en todo trabajo existe un riesgo definido de adquirir el VIH/SIDA pero mínimo esto sería básicamente de los trabajadores de la salud, como los médicos, enfermeras, personal de laboratorio, entre otros, en cuyo caso existe una posibilidad real con motivo del desempeño de su trabajo adquirir el VIH/SIDA o transmitirlo, pero nuestra Ley Federal del Trabajo no lo considera como riesgo de trabajo, de acuerdo al Artículo 519 de la referida ley que nos menciona que prescribe en dos años las acciones para reclamar el pago de indemnización por riesgo de trabajo. Como no se considera como un riesgo de trabajo, debido a esto las personas infectadas por VIH/SIDA, recibirán la atención y cuidado como si se tratará de una simple enfermedad general, salvo algunos casos aislados en donde se demuestra que se enfermó debido a la prestación del servicio como en los casos ya mencionados.

Respecto a los trabajadores de la salud infectados con el SIDA tienen derecho a ser contratados con la única limitación que no presten sus servicios en áreas en donde pueda existir un riesgo de transmitirse a consecuencia de un accidente. Es decir, que se le contrate pero en un puesto administrativo o puesto en donde no exista un riesgo para transmitir la enfermedad del VIH/SIDA de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo.

A pesar de que la Ley Federal del Trabajo no especifique explícitamente dentro de las tablas de enfermedades de trabajo que se establece en el Artículo 513, el VIH/SIDA se encuadra en el apartado de infecciones, parasitosis, virosis, que son definidas como enfermedades generalizadas o localizadas provocadas por acción de bacterias, parásitos, hongos, y virus, en donde en el párrafo 136 se señala: virosis (hepatitis enterovirus, rabia, psitacosis, neumonía a virus, mononucleosis infecciosa, poliomiéлитis y otras)

Es de gran importancia, ya que al estar prevista en manera genérica, la infección VIH, en la tabla de enfermedades de trabajo, se constituye una presunción jurídica a favor del personal que labora en el área de salud en el sentido de que se trata de un riesgo de trabajo corresponde al patrón soportar la carga de la prueba para acreditar lo contrario.

A mayor abundamiento, encontramos, que la norma técnica número 324 para la prevención y control de la infección por Virus de Inmunodeficiencia Humana, publicada en el Diario Oficial de la Federación en noviembre de 1988, preceptúa su Artículo 12: En caso de probable exposición al VIH por el personal de salud por contacto con sangre del paciente, con las secreciones de la piel, de las mucosas, o a través de piquetes o cortadura, se deberá realizar inmediatamente después del accidente, investigación de anticuerpos específicos y repetirse a los 3, 6 y 12 meses, diagnosticándose como caso de infección ocupacional, aquel que demuestre seroconversión durante este período. Actualizándose la producción de un riesgo de trabajo, el trabajador adquiere el derecho de recibir la indemnización económica y la prestación de los servicios médicos, que están previstos en las leyes correspondientes.

**CASOS DE SIDA POR OCUPACION EN MAYORES DE 15 AÑOS PARA EL
CORTE REALIZADO EL 10/03/97**

OCUPACION	MASCULINO - %			FEMENINO		
	CASOS	%	TASA	CASOS	%	TASA
TRABAJADOR ARTIC Y ESPECTACULOS	583	2.4	3552	14	0.4	385
TRABAJADOR DE SERVICIOS PUBLICOS	3429	13.9	4532	189	4.9	496
PROFESIONALES	1957	7.9	4190	40	1.0	245
EMPL EADOS ADMINISTRATIVOS	4826	19.5	7555	365	9.5	312
TRABAJADOR DE LA EDUCACION	1350	5.5	3892	137	3.06	260
COMERCIENTES Y DEPENDIENTES	2232	9.0	1524	125	3.2	170
TECNICOS	579	2.3	1360	51	1.3	158
TRABAJADOR EN PROTECCION Y VIGILANCIA	483	2.0	1044	6	0.2	386
AYUDANTES Y SIMILARES	1469	5.9	1573	30	0.8	246
FUNCIONARIOS Y DIRECTIVOS	381	1.5	830	6	0.2	54
TRABAJADORES AMBULANTES	262	1.1	3697	16	0.4	123
OPERADORES DE TRANSPORTE	748	3.0	645	0	0.0	0
ARTESANOS Y OBREROS	1599	6.5	479	65	1.7	167
DESEMPL EADO	1270	5.1	578	58	1.5	96
JUBILADOS PENSIONADOS E INCAPACITADOS	444	1.8	515	28	0.7	95
INSPECTORES Y SUPERVISORES	68	0.3	207	1	0.0	16
TRABAJADORES AGROPECUARIOS	1181	4.8	203	14	0.4	26
DEDICADOS AL HOGAR	111	0.4	338	2464	63.9	143
TRABAJADORES DOMESTICOS	58	0.2	90	74	1.9	119
ESTUDIANTES	663	2.7	138	34	0.9	7
OTRAS OCUPACIONES	1034	4.2		140	3.6	
SUBTOTAL	24727	100.0		3857	100.0	
		(89.6)			(90.8)	
SE DESCONOCE	2973	107	1544	391	9.2	236
TOTAL	27700	100.0	980	4248	100.0	143

CONCLUSIONES

I La suspensión temporal es el cese temporal que se le otorga a un trabajador para faltar o dejar de prestar su servicio durante un tiempo determinado siempre y cuando se encuentre dentro de las causas que establece el Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo. Esta suspensión se estableció desde la primera ley que se creó pero se encontraba establecida en el Artículo 116 de la misma, y la cual tenía como finalidad garantizar la estabilidad en el trabajo a favor del trabajador pero con el transcurso del tiempo tuvo reformas en sus incisos y en el número del Artículo ya que en la actualidad como ya se mencionó anteriormente.

La suspensión temporal tiene como objetivo que el trabajador que sufra una enfermedad general, o contagiosa puede dejar de prestar su servicio sin responsabilidad de él, esto significa que el empleado podrá regresar a ocupar el puesto que desempeñaba después de que se haya terminado la suspensión, de no asistir al siguiente día entonces el patrón *podrá rescindirle su relación laboral*.

II. Se considera que con la suspensión temporal surgió la estabilidad del empleo que tiene un trabajador que es una institución que va a proteger a todo trabajador para poder permanecer con su relación laboral siempre y cuando subsista la materia de trabajo por la cual se contrató. solamente se dará lo contrario cuando un trabajador haya realizado un acto ilícito o no haya cumplido con lo establecido en el contrato, además, como sabemos existen derechos y obligaciones que tienen que cumplir las dos partes. Aunque en nuestra Constitución no se preceptúa la estabilidad del empleo por nuestras condiciones económicas, políticas y sociales. Porque tanto el patrón como el trabajador tienen derecho de elegir, por ejemplo, el trabajador, puede prestar su servicio, en donde le paguen más, en tanto que el patrón puede contratar a la persona que solicita si esta reúne los perfiles que se requieren para el puesto que va a desempeñar.

III. La relación laboral es el vínculo que existe entre el patrón y el trabajador, es cualquier acto que de origen a la misma.

IV. La terminación de la relación laboral es el rompimiento del *vínculo laboral* que existe entre el patrón y el trabajador, es la no prestación del *servicio por parte del empleado* y el no pago del salario del empleador. Esta *relación laboral* puede terminar por mutuo acuerdo, por la *muerte del trabajador*, por una incapacidad, entre otras circunstancias que se establecen en nuestra Ley Federal del Trabajo.

V. En nuestra Carta Magna se establece cuales son nuestros derechos como individuos, y por lo mismo en nuestra Ley Federal del Trabajo se establece cuáles serán nuestros derechos y obligaciones como trabajadores, así como de los patrones. Aunque en repetidas ocasiones no se lleve a cabo por la política de la empresa, así como del desconocimiento de sus derechos de los trabajadores.

VI La suspensión de trabajo trae como consecuencia jurídica, la no prestación del servicio por parte del trabajador por causa ajena a él, y el no pago del salario del patrón hacia el trabajador puede traer consigo también un despido injustificado.

VII. La enfermedad desde el punto de vista medico es la pérdida de un órgano o perturbación que sufre una persona aunque también puede ser *la pérdida del equilibrio físico, psíquico y biológico*. Toda enfermedad trae consigo síntomas y signos característicos para saber como se llama y que tratamiento se debe seguir. En cuanto a nuestro estudio realizado se investigo que la enfermedad contagiosa es aquella que se transmite de una persona a otra, a través de secreciones, fomites, entre otros, aunque este término en la actualidad ya no se utiliza porque es ambiguo, ahora se conoce como transmisible, en relación a nuestra materia laboral nuestros tratadistas mencionan que no es necesario explicar el significado de éste porque consideran que se sobreentiende, pero yo considero que es importante modificarlo debido a que cuando un trabajador escucha la palabra contagiosa lo considera como de alto riesgo creando así temor e intranquilidad en el trabajo, pensando que se le puede transmitir con facilidad la enfermedad, debido a que no siempre tienen los conocimientos acerca del tema. Es decir que cuando tienen conocimiento de que un compañero de trabajo esta infectado por el virus VIH lo rechazan y lo discriminan sin saber que este virus solamente se transmite por tres formas las cuales

son: por relación sexual que sería a través de los líquidos preyaculatorios, semen, secreciones vaginales, por transmisión sanguínea u otros derivados como los trasplantes de órganos entre otros y por transmisión perinatal siempre y cuando la madre este infectada del VIH/SIDA y se lo transmite al momento de nacer o al darle la leche materna.

VIII. Desde el punto de vista estrictamente técnico jurídico una enfermedad es considerada como contagiosa únicamente cuando el paciente o portador, con su sola presencia o con el tipo de actividad que realiza constituya un alto riesgo de infección potencial.

IX. En México el trabajador está amparado constitucionalmente por el Artículo 123, que no contempla o prevé ninguna base que autorice a los patrones a separar de su empleo a un trabajador por ser portador del virus o tener desarrollada la enfermedad del SIDA. El único caso que tiene un tratamiento especial es el trabajo de la salud.

El VIH no puede considerarse estrictamente una enfermedad contagiosa más bien de transmisión, en el caso de los trabajadores de salud, siempre y cuando sus labores condicionen un riesgo real de poner en contacto las secreciones o fluidos del afectado con las de una persona sana (por ejemplo en el caso de un cirujano durante sus labores de cirugía).

X. En otras circunstancias el hecho de que el trabajador este infectado por el VIH/SIDA no da derecho al patrón de prescindir de los servicios del mismo. Por lo que se encuadraría en un despido injustificado, y se tendría que demandar las indemnizaciones de ley o bien la reinstalación en su puesto o servicio que desempeñaba y en ambos casos el pago de los salarios que se causen durante la tramitación del juicio.

XI. Considerando como riesgo de trabajo el hecho de que médicos, enfermeras, laboratoristas, así como todas aquellas personas que tengan un trabajo en el que estén expuestos al contacto directo con la sangre o con instrumentos que se relacionen con sangre infectada creo necesario se incluya en el Artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo el

término Virus de Inmunodeficiencia Humana que los trabajadores anteriormente señalados tengan un respaldo jurídico; también se debería exigir que dichas personas utilicen el material adecuado y debidamente esterilizado para así poder prevenir y controlar los accidentes y contagios de trabajo, ya que en varias ocasiones no cuentan con los instrumentos suficientes.

XII. Analizando uno de los problemas que se presentan con el VIH/SIDA, es la discriminación que existe en nuestra sociedad en contra de las personas infectadas por el virus. Podemos mencionar que la discriminación constituye una violación a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas con VIH o que han desarrollado la enfermedad del SIDA al negar, restringir o suspender los derechos que tiene todo ser humano, frustrando su acceso a la igualdad y a la justicia social con base en el principio de igualdad establecido en el artículo 1º de la declaración Universal de Derechos Humanos: todos los seres nacen libres e iguales en dignidad y derechos

El virus o la enfermedad no pueden ser causa para restringir o suspender los derechos fundamentales de las personas ya que con base en el principio de igualdad, todos los seres humanos somos iguales en dignidad y derecho. La ley protege a todos los individuos por igual, en consecuencia nadie debe sufrir discriminación de ningún tipo.

En nuestra legislación es necesario crear normas que señalen la supresión de toda discriminación en materia de empleo y trabajo, la protección en materia de despidos, la protección especial de los minusválidos y las medidas de seguridad e higiene para los asalariados cuyo trabajo implique un riesgo de transmisión del VIH/SIDA o de transmisión del mismo.

XIII Ahora bien cuando se comprueba científicamente el riesgo de transmisión del virus en el lugar de trabajo, es necesario proteger contra toda posible infección tanto a los clientes como a los compañeros de trabajo; para impedir la discriminación en tales casos se tendrá que definir con criterios que permitan determinar cuando sería preciso recurrir a las

pruebas de detección del VIH, tomando en cuenta las modalidades de la transmisión del virus en el lugar de trabajo.

XIV. De acuerdo con la declaración de la Organización Mundial de la Salud y de la Organización Internacional del Trabajo, se señala que la infección por el VIH no es motivo para terminar la relación laboral. Al igual que con otras muchas enfermedades las personas que tengan enfermedades relacionadas con el VIH deben seguir en condiciones de trabajar mientras estén médicamente aptos para desempeñar su servicio.

BIBLIOGRAFIA

Alonso García, Manuel, **Curso de Derecho del Trabajo**, Cuarta edición, España, 1990.

Alonso Hinojal, Isídoro, **Sociología de la Medicina**, Tecnos, España, 1990.

Briseño Ruíz, Alberto, **Derecho Individual del Trabajo**, Harla, México, D F , 1991.

Cabanellas, Guillermo, **Diccionario de Derecho Usual**, Tomo II, Décima edición, Helicista, Argentina, 1992

Dávalos, José, **Derecho del Trabajo I**, Cuarta edición, Porrúa, México, D.F., 1994.

De la Cueva, Mario, **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**, Tomo I, Porrúa, México, D F., 1990

Divo, Alejandro, **Microbiología Médica**, Cuarta edición, Mc Gram Hill, México, D F ,1990

Gomes, Gottschalk y Bermudes, **Curso de Derecho del Trabajo**, volumen II, Cárdenas, México, D.F., 1990

M Coe, Rodney, **Sociología de la Medicina**, Segunda edición, Alianza, España, 1990.

Ramírez Fonseca, Francisco, **Obligaciones y Derechos de Patrones y Trabajadores**, Pac, México, D.F., 1991.

Richardson, Diane, **La mujer y el SIDA**, Manual Moderno, México, D.F , 1995.

Rubinstein J. Santiago, **Diccionario de Derecho del Trabajo de la Seguridad Social**, Depalma, Argentina, 1983.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, **El origen y Repercusiones en la primera Ley Federal del Trabajo**, Litografía y Rosas, México, D F., 1981.

Valsilachis de Gialdino, Irene, **Enfermedades y Accidentes Laborales**, Abeledo Perrot, Argentina, 1992

HEMEROGRAFIA

CONASIDA, **El SIDA no es cosa de juego**, Número Especial, Gaceta Universitaria, 1993.

Gaceta CONASIDA, *Mayo-Julio, 1990.*

Laboral, **La práctica 51 jurídico administrativo**, Número 51, año V, 1996

CONASIDA, **SIDA ETS (ENFERMEDAD DE TRANSMISION SEXUAL)**, Número 4, volumen 3, Noviembre - Enero 1998.

Amigos contra el SIDA, A.C., México, y Ser Humano, A.C., México, **SIDA hoy**, 1997

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo

Ley General de Salud

Norma Oficial Mexicana para la Prevención y Control de la Infección por Virus de la Inmunodeficiencia Humana, NOM-010-SSA-1993, Secretaría de Salud, CONASIDA, México, 1995

JURISPRUDENCIA

Semanario Judicial de la Federación:

- Séptima Epoca. Tomos: 56 Quinta Parte
- Octava Epoca: Tomos. IV Segunda Parte-1
- Séptima Epoca Tomos: 56 Quinta Parte.
- Octava Epoca Tomos: VII -Julio.
- Novena Epoca Tomo I, Junio de 1995, Tesis v 2º. 6L