



302909

UNIVERSIDAD FEMENINA DE MEXICO

9
20j

ESCUELA DE DERECHO
INCORPORADA A LA U.N.A.M.

"EL VIH/SIDA COMO UNA PROBLEMATICA
SOCIO-JURIDICA EN LAS RELACIONES
INDIVIDUALES DE TRABAJO"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

GUADALUPE RAMIREZ NIETO

DIRECTOR DE LA TESIS: LIC. IRMA RUBIO SOLIS

MEXICO, D. F.

270697

1997

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



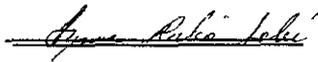
UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ASESOR DE LA TESIS:



Irma Rubio Solis

LIC. IRMA RUBIO SOLIS.

VISTOBUENO REVISOR:



Jorge Sánchez Medina

DR. JORGE SÁNCHEZ MEDINA.

DEDICATORIAS

A **Dios** por ayudarme a salir adelante en los momentos más difíciles y haberme permitido concluir mis estudios.

A mis **padres JORGE Y MARIA ELENA** por que con su apoyo incondicional y amor han hecho posible que se cumpliera mi sueño más anhelado.

A mis **hermanas** ya que con su comprensión y apoyo he podido llegar a concluir este trabajo.

ÍNDICE

INTRODUCCION

PÁG.

CAPITULO I

Antecedentes históricos del Derecho del Trabajo

1.1. Época precolonial.....	3
1.2. Época colonial.....	5
1.3. Época independiente.....	9
1.4. Época contemporánea.....	11

CAPITULO II

Conceptos fundamentales del derecho del trabajo

2.1. Concepto de derecho del trabajo.....	17
2.2. Concepto de trabajador.....	18
2.3. Trabajador de confianza.....	20
2.4. Concepto de patrón.....	20
2.5. Las relaciones individuales de trabajo.....	20
2.5.1 Por tiempo indeterminado.....	23
2.5.2 Por tiempo determinado.....	24
2.5.3 Por obra determinada.....	27
2.6. Riesgos de trabajo.....	29
2.7. Accidentes de trabajo.....	30
2.8. Enfermedades de trabajo.....	31
2.9. La rescisión de las relaciones individuales de trabajo.....	32
2.9.1. Las causas de rescisión de las relaciones individuales de traba	

jo sin responsabilidad para el patrón.....	34
2.9.2. Las causas de rescisión de las relaciones individuales de traba jo sin responsabilidad para el trabajador.....	40
2.9.3. La terminación de las relaciones individuales de Trabajo.....	44

CAPITULO III

El síndrome de inmunodeficiencia adquirida

3.1. Historia del virus.....	47
3.2. Hipótesis de su origen.....	49
3.3. Biología básica.....	50
3.4. Epidemiología.....	52
3.5. Formas de transmisión.....	53
a) Agente causal.....	54
b) Medio ambiente.....	54
c) Huésped.....	54
3.5.1. Transferencia por compartir agujas hipodérmicas.....	55
3.5.2. Transferencia perinatal (transmisión de madre a hijo).....	56
3.5.3. Trasferencia parenatal (transmisión por transfusión de sangre).....	58
3.5.4. Transferencia sexual.....	58
3.5.5. Transferencia excepcional.....	61
3.5.6. No transferencia del VIH/SIDA.....	62
3.6. Grupos de riesgo.....	63
a) Varones homosexuales y bisexuales.....	64
b) Toxicómanos que utilizan drogas intravenosas.....	64
c) Hemofílicos.....	64
d) Compañeros heterosexuales de pacientes con SIDA.....	65
e) Sida infantil.....	65

3.7. La seroconversión y sus etapas posteriores.....	65
3.8. Tratamiento.....	70
3.9. Consecuencias psicosociales del SIDA.....	71
a) Disfunción mental orgánica.....	71
b) Síndromes neuropsiquiátricos en el SIDA.....	72
c) Estado de posición social	72
d) Valoración psicosocial.....	72
e) Auto ayuda.....	73
3.10. Impacto del SIDA.....	73
3.11. Educación para la prevención.....	76
3.12. La creación del Centro Nacional de Información del SIDA (CONASIDA).....	78

CAPITULO IV

El VIH/SIDA como una problemática socio-jurídica en las relaciones individuales de trabajo.....	80
4.1. La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal frente al VIH/SIDA.....	82
4.1.1 La Ley General de la Salud ante el VIH/SIDA.....	83
4.1.2 La Norma Oficial Mexicana NOM-010-SSA-1993 frente al VIH/SIDA.....	85
4.2. La rescisión de las relaciones individuales de trabajo y su relación con el VIH/SIDA.....	86
4.2.1 La relación del VIH/SIDA con lo dispuesto en el artículo 47 fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo.....	87
4.2.2 El artículo 47, fracción XV y su interpretación.....	90
4.2.2.1 La relación del VIH/SIDA con lo dispuesto en el artículo 134 fracción X de la Ley Federal del Trabajo.....	90
4.2.2.2 La relación del VIH/SIDA con lo dispuesto por el artículo 134, fracción XII de la Ley Federal del Trabajo.....	92

4.2.3. Causas de rescisión de las relaciones individuales de trabajo sin responsabilidad para el patrón y su relación con el VIH/SIDA.....	97
4.3. La terminación de las relaciones individuales de trabajo y su relación con el VIH/SIDA.....	98
4.3.1. Incapacidad.....	98
a) Incapacidad temporal.....	98
b) Incapacidad permanente parcial.....	100
c) Incapacidad permanente total.....	100
CONCLUSIONES.....	109
GLOSARIO.....	115
BIBLIOGRAFIA.....	119

INTRODUCCIÓN

Casi a fines del Siglo XX, cuando ya se pensaba que la mayoría de las enfermedades transmisibles habían dejado de ser una amenaza, una nueva enfermedad se convirtió en poco tiempo en una de las epidemias más graves de los tiempos modernos ha esta epidemia se le denominó Virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH) o Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA).

Es por ello que la presente investigación se desarrolla atendiendo a las repercusiones socio-jurídicas que provoca la aparición del VIH.

Ahora bien el VIH produce consecuencias hecho y de derecho para las personas infectadas por el virus, esto es debido a la falta de información que existe entre la población, ya que tales consecuencias al no encontrarse contempladas dentro de la Ley Federal de Trabajo dan como resultado que se tienda a confundir la interpretación de las normas por algunas personas lo cual da lugar a una inadecuada aplicación del derecho.

Es así que se procederá a analizar también dentro de la presente investigación los supuestos contenidos en la Ley Federal de Trabajo con objeto de evitar se den tales situaciones concernientes a la relación individual de trabajo, así como los casos en que puede extinguirse la misma y su posible relación con la infección del VIH y su etapa denominada SIDA.

Ahora bien, dichas normas se han constituido con la finalidad de evitar que los trabajadores que padezcan la enfermedad sean injustamente retirados de sus labores invocando causales de rescisión o terminación de las relaciones individuales de trabajo que sean notoriamente improcedentes.

Por lo que se tratará de demostrar que los patrones únicamente podrán dar por terminada la relación individual de trabajo cuando aquellos sujetos diagnosticados como seropositivos se hayan encuadrado en ciertos parámetros médicos, los cuales tienen que ser comprobados por conducto de una institución médica autorizada.

Por otro lado, también se tratará de que el lector mediante la presente investigación conozca a fondo cuales son las formas de contagio, biología básica y los tratamientos que se deben llevar a cabo contra el virus y así mismo que comprenda que se trata de un problema que afecta a la sociedad en su conjunto y no solo a los "malos" que pueden ser por ejemplo los homosexuales, las prostitutas, los drogadictos, etcétera, para que realmente llegue a comprender las razones del porque dicha enfermedad no debe ser en realidad considerada como una causal para rescindir un contrato individual de trabajo

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1. ÉPOCA PRECOLONIAL:

La aparición del Derecho del Trabajo tuvo como antecedente indiscutible, el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente. Todo esto dio origen al Derecho del Trabajo, que no es otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad.

Es por ello que de lo anterior podemos deducir lo siguiente que no puede concebirse al hombre sin trabajar en ningún momento de la historia, sin embargo el hombre como actividad humana ha sido siempre el objeto de tutela por parte del Estado y precisamente ésta situación es la de mayor trascendencia para determinar el nacimiento del Derecho del Trabajo, como un conjunto de normas que regulen dicha actividad.

Puede afirmarse, basado en los datos históricos que en la Organización Social Mexicana, existieron diversas clases sociales:

“EL CALPULLI, no sólo fue un clan geográfico también estuvo considerado como la unidad primaria y funcional de la sociedad. Así desde tiempos de la Emigración, el calpulli ya estaba considerado y dividido en dos clases sociales. Los pillis o señores y los mecehuales o gente del pueblo. Los primeros tenían a su cargo la dirección y organización del clan, los segundos, la ejecución de todo trabajo manual que la comunidad exigía. Un tercer grupo correspondía a la clase privilegiada como lo eran los militares, los sacerdotes y

los mercaderes.”(1)

En ésta forma como gran parte de las clases no privilegiadas, cuyos servicios eran necesarios para el cultivo de las tierras, comenzó a trabajar en actividades especializadas convirtiéndose en artesanos (carpinteros, alfareros, costeros, plateros, etc), mientras el resto del grupo continuaba como labradores.

Por otra parte, la Sociedad Mexicana conoció también dos clases de servidumbre: la esclavitud y el mayeque.

Así las principales causas de la esclavitud entre los Mexicas fueron: las deudas de carácter económico, los castigos de ciertas faltas como el robo, por propia decisión con el fin de lograr seguridad social o algún beneficio, y por ser prisioneros de guerra.

En cuanto a los mayeques, éstos eran siervos que más que aun amo, pertenecían a una propiedad territorial, trabajaban las tierras de un noble y obtenían su sustento, aunque debían entregarle buena parte del producto de su trabajo, también considerados mayeques, los individuos conquistados a quienes no se había movido de sus tierras, los refugiados de otras ciudades.

“En realidad, como sostiene Lucio Mendieta y Nuñez, no se tienen noticias exactas sobre las condiciones de trabajo en la época precolonial. Además agrega que nada se sabe respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patrones, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron frecuentemente establecerse esas rela -

(1) Jiménez Moreno, Wigberto. “Historia de México”, Editorial E.C.L.A.S.A., 9a. Edición, México 1977, P. 38

ciones con artesanos y obreros libres.”(2)

Podemos concluir de lo anterior, que en la época precolonial no existió un ordenamiento que regulara las relaciones de trabajo debido a la existencia de la esclavitud, y a las guerras entre los pueblos en los cuales el derrotado tenía como carga el pago del tributo al reino conquistador.

Sin embargo, podemos afirmar que independientemente a la existencia de la esclavitud, debieron establecerse relaciones de trabajo, que en aquella época fueron principalmente trabajos de artesanía, mano de obra y agricultura.

1.2.ÉPOCA COLONIAL:

Se hace referencia al México “**Colonial**” cuando se menciona el período comprendido entre la conquista y la Independencia. Durante ésta época, la libertad de trabajo se restringía a los ciudadanos españoles, pues en virtud de la falta de mano de obra en las tierras del nuevo mundo fue necesario que se usara el trabajo indígena.

Como sostiene el maestro González Blackaller, los sistemas de trabajo que fueron empleados por los españoles en la minería y la agricultura fueron: la encomienda, el repartimiento y el peonaje.

La encomienda, significó el reparto de los indios entre los conquistadores a fin de que ellos se encargaran de cristianizarlos y protegerlos, a cambio de utilizar sus servicios.

(2) Jiménez Moreno, Wigberto., Op. Cit., P. 2

No obstante el espíritu humanitario de la encomienda, sufrió constantes violaciones pues frecuentemente los encomendadores alquilaban a sus indios para el peligroso y agotante trabajo de las minas.

Sin embargo, la encomienda empezó a perder importancia a fines del siglo XVI, más no como resultado de las leyes ni del espíritu justiciero de algunos españoles, sino por la traducción de otro sistema de trabajo y mas perjudicial para la población indígena, el repartimiento de Indios.

Es así que el repartimiento de Indios consistió en la facultad que tenían los alcaldes mayores de sacar de los pueblos indios a toda la gente que fuera indispensable para atender el cultivo de campos y al trabajo de las minas durante el término de una semana. Este trabajo tenían que realizarlo todos los indios en lugares distantes de sus pueblos a jornadas de dos a tres semanas; sin proporcionarles alimentos ni albergues, regresaban con sus familias en un estado de miseria, enfermedad y hambre.

Por último se puede mencionar la figura del peonaje la cual puso fin a la encomienda, pues el indio, al percibir un salario, se convirtió en peón de las grandes haciendas, de las minas y de los obrajes. De esta manera, podemos considerar la figura del peonaje como antecedente del trabajo asalariado.

Sin embargo, y a pesar de que el encomendado se transformó en peón en realidad continuó en una situación de servidumbre, debido a que su salario fue tan miserable que no pasó jamás de dos reales diarios, apenas suficientes para que una familia no muriera de hambre. Para el Indio la situación no cambio, debido a que las jornadas de trabajo continuaron siendo no menores de doce horas diarias, además persistió la costumbre de adelantarles hasta veinte pesos en realidad hipotecaban sus vidas, pues a eso equivaldría el obtener la calidad de peones acasillados en las haciendas.

Con el fin de evitar éstos abusos, el Virrey Matías de Galvez, expidió en el año de 1785, un Reglamento prohibiendo a los hacendados y dueños reales, de minas que se prestaran a los indios, por cuenta de sus salarios.

Y en el último período de la época colonial se comenzó a allanar el camino tendiente a instituir la libertad de trabajo. De ésta manera las reales ordenes del 26 de mayo de 1770 y del primero de marzo de 1789 establecieron que todo hombre tenía derecho para trabajar en un oficio o profesión siempre y cuando hubiere acreditado su pericia y aun cuando no hubiera llenado los requisitos de aprendizaje oficialía o domicilio que exigen las ordenanzas de los gremios.

Por otra parte, las Leyes y Ordenamientos emitidos por el Consejo de Indias creado por Cédula Real dictada por Carlos V en el año de 1524, fueron reunidas en un código bajo la denominación de **RECOPIACIÓN DE LAS LEYES DE INDIAS**. El espíritu humanitario que en el documento se manifiesta por la constante preocupación de defender a los naturales contra la crueldad de los conquistadores y encomendadores, hacen considerarlo, por otras naciones como el mejor elaborado de los de su especie.

Sin embargo las **LEYES DE INDIAS** llevaron el sello del conquistador orgulloso de acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categorías de seres humanos, pero en la vida social, económica y política no eran iguales que de los vencedores. Esto no era más que medidas de misericordia, actos píos, concesiones graciosas a una raza vencida, que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

Podemos considerar a las **LEYES DE INDIAS** como una recopilación de disposiciones referentes a la condición jurídica de los extranjeros, que representan una tendencia de aislamiento adopta por los españoles respecto a

sus colonias. De ésta manera se prohibió el acceso a los extranjeros a éstas tierras a través de disposiciones tales como “Ningún extranjero ni persona prohibida, puede tratar en las Indias, ni pasar a ellas bajo pena de la vida y pedimento de bienes”.

Sin embargo, ya en las postrimerías de la colonización española en la Nueva España se promulgo la Constitución Española el 18 de mayo de 1812, cuya tendencia fue el de dar el carácter de Españoles al mayor número de extranjeros.

De lo anterior podemos deducir, que existiendo disposiciones tan amplias como la anteriormente señalada, se eliminó prácticamente el elemento extranjero de la Nueva España, convirtiéndolo en Español, por lo cual la condición jurídica de los extranjeros paso a un segundo término en ésta época.

Así mismo a decir del Licenciado Genaro V. Vázquez en su obra DOCTRINAS Y REALIDADES EN LA LEGISLACIÓN PARA INDIOS señala algunas disposiciones laborales contenidas en las LEYES DE INDIAS y son entre otras las siguientes:

“a) La idea de reducción de horas de trabajo determinada expresamente en la Ley VI del Libro III de la Recopilación de Indias que ordenó en el año de 1593 que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente;

b) descansos semanales originalmente establecidos por motivos religiosos;

c) el pago del séptimo día cuyos antecedentes los encuentra el Lic. Vázquez en la Real Cédula de 1606 sobre alquileres de Indios;

d) la protección al salario de los trabajadores y en especial con respecto al pago en efectivo oportuno y el pago integro, considerándose también la

obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara para evitar engaños y fraudes;

e) la protección de la mujer en cinta visible en las Leyes de Burgos en el cual también se establecía como edad mínima para ser admitido al trabajo, 14 años de edad; y

f) la protección contra labores insalubres y peligrosas.”(3)

Como podemos observar muchas de estas disposiciones se encuentran vigentes en la actual Ley Federal del Trabajo por lo que se puede afirmar que la **RECOPILACIÓN DE LAS LEYES DE INDIAS** es un verdadero antecedente en las legislaciones laborales y principalmente en nuestro país.

1.3. ÉPOCA INDEPENDIENTE.

No se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, etc., que fueron dictados desde el principio de la guerra de Independencia, y una vez consumada ésta. Sin embargo en ésta época independiente cuando se empieza a manifestar el deseo de la liberación del coloniaje español ya que había durado tres siglos iniciándose así en el año de 1810 la lucha por lograr un país independiente.

El “Bando de Hidalgo”, dado en la ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre de 1810, en su artículo primero ordenaba a los dueños de los esclavos que les diesen su libertad, en el término de diez días, so pena de muerte.

(3) Vázquez V., Genaro., “Doctrina y Realidades en la Legislación para Indios”, Editorial Trillas, México 1973, P. 55

Los "Elementos Constitucionales" de Ignacio López Rayón, en su artículo 24 determinan la proscripción de la esclavitud, y en su artículo 30 decretaban la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados sólo por su desempeño, lo cual constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredado de la Nueva España.

En los "Sentimientos de la Nación o 23 puntos" leídos por Morelos el 14 de Septiembre de 1813, en Chilpancingo, en el punto 12o. Se indica que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto. En el punto 15o. insiste en la prohibición de la esclavitud y la distinción de castas.

La "**Constitución de Cádiz**", expedida por las Cortes de Cádiz en el año de 1812, no establece norma alguna, ni siquiera relativa a la libertad de trabajo o industria.

En el Plan de Iguala, dado por Agustín de Iturbide el 24 de Febrero de 1821 se menciona en su artículo 12o. Que todos los habitantes de él (IMPERIO MEXICANO), sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo.

En realidad como sostiene Guadalupe Rivera Marín "hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y a los niños se les destinaba un real semanario. Pero lo más grave aún treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora lo que significa que en treinta y un años el

aumento de salarios fue de seis centavos.”(4)

Podemos concluir de lo anterior que la condición del peonaje mexicano no parece que haya mejorado con la Independencia. Debido a que se encontraban demasiados ocupados en la política los gobiernos que sucesivamente detentaban el poder, viviendo seguramente en un estado de anarquía y de inseguridad social, dejaron al azar los aspectos comerciales e industriales.

Con el Tratado de Córdoba suscrito por Agustín de Iturbide y Juan O'Donojú el 24 de Agosto de 1921 con el cual se puso fin a la guerra y se consumió la Independencia, de lo que se llamaría el Imperio Mexicano.

1.4. ÉPOCA CONTEMPORÁNEA:

Durante los años que siguieron a la Independencia no se aprecian grandes cambios en beneficio del peonaje mexicano. No es sino hasta el 1o. De Junio de 1906 cuando surge el Movimiento de Cananea, al que se le ha atribuido una especial importancia como expresión del descontento con el Porfirismo en el cual se reclamó, probablemente por primera vez en México, la jornada de ocho horas y lo que es más importante y ha caracterizado fundamentalmente, a la Huelga de Cananea, se exigió igualdad de trato para los trabajadores mexicanos.

Desde el punto de vista político, la Huelga de Cananea constituye una de las dificultades que enfrenta el General Porfirio Díaz y que pone en evidencia

(4) Rivera Marín, Guadalupe., “El Movimiento Obrero en México, 50 años de Revolución II ”, Editorial Interamericana, 2a. Edición, México 1961, P.

las trampas políticas de su Secretario de Gobernación Ramón Corral, al tratar de disfrazar la evidente participación de fuerzas norteamericanas.

Por otra parte, la huelga de Cananea ha constituido un gran ejemplo que dio a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar la jornada de ocho horas, el principio de igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una proporción del noventa por ciento de trabajadores mexicanos respecto de los que laboren en una determinada empresa.

De la misma manera, en San Luis Missouri, Estados Unidos de Norteamérica, el Partido Liberal Mexicano, cuyo presidente fue Ricardo Flores Magón, lanza el 1o. De Julio de 1906 el programa del que se afirma constituye la base ideológica de la Revolución Mexicana y el fundamento del artículo 123 Constitucional, el cual en su capítulo relativo al capital y trabajo y particular en el punto 32 establece:

“Obligar a todos los empresarios o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores, sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma especie se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague peor que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.”**(5)**

Poco tiempo después, surge otro movimiento de huelga que tuvo lugar en Río Blanco, Orizaba en el Estado de Veracruz, el día 7 de Enero de 1907, el cual más que un movimiento fue una protesta social.

(5) Buen L., Néstor de., “Derecho del Trabajo, Tomo I”, Editorial Porrúa, México 1979, P. 293

El movimiento Social de la Revolución Mexicana y consecuentemente la promulgación de leyes y decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, se inicia parlamentariamente con el triunfo del movimiento constitucionalista que encabeza Venustiano Carranza.

Es en 1916, año en que se consolida el poder de Venustiano Carranza, cuando vino la etapa difícil para los trabajadores ya que precisamente cuando se había conseguido un aumento en los salarios, es cuando surge una permanente devaluación de la moneda mexicana, situación que orilló a la Federación de Sindicatos Obreros a declarar una huelga general el día 31 de julio de 1916.

Poco tiempo después de la Huelga de 1916, Venustiano Carranza convocó al Congreso Constituyente que al redactar el artículo 123 Constitucional reconoció el derecho de huelga, siendo México el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución.

Trueba Urbina afirma "Que el artículo 123 está fundado en los principios revolucionarios del Marxismo, en el principio de la lucha de clases y otras teorías y la práctica conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana, burguesa o capitalista."**(6)**

El artículo original elaborado por el Congreso Constituyente de Querétaro, únicamente contempló a aquellos trabajadores que fuese contratados por particulares quedando desprotegidos los empleados del Estado.

(6) Trueba Urbina, Alberto., "Nuevo Derecho del Trabajo Teoría Integral", Editorial Porrúa S.A. de C.V., 6a. Edición, México 1981, P. 110

La formación de este nuevo artículo tiene el firme objetivo de velar por la dignidad humana estableciendo condiciones justas de trabajo, así como una igualdad de condiciones humanas.

También contempla la salubridad, preservación moral, descanso, salario y una garantía de riesgo que pudieran presentarse a cualquier trabajador en el ejercicio de sus funciones.

Fue así como, bajo el gobierno del Presidente Ortiz Rubio, se promulgo la **Ley Federal del Trabajo el 18 de Agosto de 1931**, misma que significo para México, la consolidación , en un sólo instrumento de observancia general, de principios y derechos en favor de los trabajadores, concretando muchas de las importantes reivindicaciones que la Revolución había reconocido a la clase trabajadora y que sumariamente quedaron plasmadas en el artículo 123 Constitucional.

Esta Ley, fue un instrumento idóneo para armonizar los intereses de trabajadores y patrones. Permitió avances substanciales en sus reivindicaciones a los trabajadores buscando un equilibrio con los patrones y proveyó las vías jurídicas adecuadas para preservar la estabilidad social y política del país.

Las finalidades de la legislación laboral señaladas en los artículos 2o. y 3o. Constituyen la finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico: la justicia en las relaciones entre los hombres. Naturalmente, tratándose de un ordenamiento jurídico que regula las relaciones entre el capital y el trabajo estamos frente a la justicia social como el ideal forjado por el Constituyente de 1917 al plasmar el artículo 123 Constitucional.

De lo anterior se deduce la conveniencia de reformar la **Ley Federal del Trabajo de 1931**, dado que la realidad social y económica de la época era muy distinta de la que se vivía cuarenta años atrás.

En efecto, durante todo ese período el crecimiento de la industria ha sido un factor fundamental para el nacimiento de una nueva ley laboral que se ajuste a la propia dinámica de una sociedad mexicana en constante progreso.

El verdadero progreso de un país consiste, precisamente, en que los beneficios de la producción se extiendan hacia todos los sectores permitiendo a los hombres elevar su nivel de vida y no en beneficio de un sólo grupo de la población.

En consecuencia, la legislación del trabajo tiene que seguir el mismo dinamismo del desarrollo industrial, para otorgar a los trabajadores beneficios que de tal circunstancia deriven. Solamente así se verán realizados los ideales de justicia social que sirvieron de base a la revolución social de 1910, y que se plasmaron en nuestra Constitución de 1917.

Con la creación de la **Ley Federal del Trabajo de 1970**, de manera importante, ciertas deficiencias que adolecía la ley anterior, ya que ha logrado conseguir el equilibrio entre los factores productivos, armonizando los intereses patronales con los de la clase trabajadora. Para la creación de dicho ordenamiento legal, se tomaron en cuenta las constantes luchas de clase obrera; lucha que, por su naturaleza y momento histórico, legitimaron conceptos como el de huelga, la disminución de la jornada de trabajo, etc.

De la misma manera, tomando en cuenta que los trabajadores de la gran industria superaban ya, en cuanto a prestaciones y salarios, a los de la mediana y pequeña industria, se tomaron en cuenta los contratos colectivos

más importantes, tratando de ponerlos al alcance de todos los trabajadores, plasmando los logros de la clase obrera combativa en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Es así como en gran medida se han puesto en armonía los intereses de los factores productivos y de la misma forma equilibrando el nivel de vida de todos los trabajadores, tanto de la gran industria, para la consecución de los fines de justicia social, esencia del artículo 123 Constitucional; es así como debe conseguirse el propio progreso y desarrollo nacional.

CAPITULO II

CONCEPTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO:

El **Derecho del Trabajo** se propone realizar una justicia social por medio del equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital. “El Derecho del Trabajo tiene como propósito único y supremo procurar al hombre que trabaja, una existencia digna de la persona humana.”(7)

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo tercero define al **trabajo** como un derecho y un deber social. No es un artículo de comercio, ya que lo que se trata de exigir es un respeto en las libertades de quien presta un trabajo y debe efectuarse el mismo en condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Mario de la Cueva nos dice al respecto que “el **Derecho del Trabajo** es el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios. Y define al Derecho del Trabajo, como la norma que se propone realizar la justicia social en equilibrio de las relaciones entre capital y el trabajo.”(8)

Por su parte Trueba Urbina concibe al **Derecho del Trabajo** como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales”.

(7) Buen L., Néstor, Op. Cit., P.P. 88 y 89

(8) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo Tomo1, Editorial Porrúa, 6ta. Edición, P. 22

tuales, para la realización de su destino histórico, socializar la vida humana.”(9)

Galli Pujato afirma que el **Derecho del Trabajo** “es el conjunto de principios y de normas positivas que regulan las relaciones jurídicas derivadas de la prestación subordinada retribuida de la actividad humana.”(10)

Por nuestra parte consideramos que el **Derecho del Trabajo** es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.

2.2. CONCEPTO DE TRABAJADOR:

En una relación laboral es parte fundamental el **trabajador** ya que siempre va a ser una persona física que presta un servicio personal subordinado.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8vo. define al **trabajador** como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Sobre este concepto, Trueba Urbina señala “que es repugnante dicha disposición ya que ésta se contrapone al sentido ideológico del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en lo referente al término subordinación que según dicho autor denigra al trabajador en el sentido de ser un sujeto de derecho y un deber social.”(11)

(9) Trueba Urbina, Alberto, Op. Cit., P. 135

(10) Galli Pujato, Juan M., Sobre el Concepto del Derecho del Trabajo, Revista del Trabajo, Buenos Aires, 1952, P. 54

(11) Trueba Urbina, Alberto, Op. Cit. P.P. 26 y 27

Es por ello que de lo anterior podemos decir lo siguiente no puede concebirse el término “**SUBORDINACIÓN**” ya que con toda claridad nuestra Constitución en su artículo 123 proclama que las relaciones entre trabajador y patrón deben ser igualitarias. Considerando así al término subordinación como un resabio del pasado burgués en donde el patrón era el amo y el trabajador el esclavo.

Para Mario de la Cueva, el hombre trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral.

El Diccionario de la Legislación de Trabajo, define al **trabajador** como “toda persona que presta a otra un servicio material-intelectual o de ambos géneros en virtud de un trabajo.”(12)

Por otra parte Euquerio Guerrero “solo toma en cuenta a la persona física, sin importarle la subordinación.”(13)

De esta manera podemos concluir que debe concebirse al **TRABAJADOR** como aquella persona física que presta un servicio personal a una persona física o moral quien se beneficia directamente por ese servicio prestado a cambio del pago de una remuneración económica.

(12) Palacios y Bermudes de Castro, Roberto, Diccionario de la Legislación de Trabajo, Antigua Librería Robledo, Editorial Porrúa, Año 1947, P. 325

(13) Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., P. 34

2.3. TRABAJADOR DE CONFIANZA:

No obstante que el concepto de trabajador es genérico y no admite distinciones, en atención al principio de igualdad, la legislación laboral ha previsto en sus disposiciones una categoría especial de trabajador, el denominado **trabajador de confianza**.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 11 establece que los **trabajadores de confianza** “son los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.”**(14)** La doctrina coincide al afirmar que al incluirse este tipo de trabajador en nuestra legislación es justificado, en virtud de la naturaleza de las funciones que el trabajador de confianza desempeña dentro de las empresas, no contraría en nada a la Constitución, simplemente se contemplan en la legislación las modalidades propias de su función.

2.4. CONCEPTO DE PATRÓN:

A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras la de acreedor del trabajo, empleador, patrono, patrón y empresario y de los anteriores términos sea elegido los de patrón y empresario ya que son conceptos que tradicionalmente se han venido usando.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 define al **Patrón** como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, pero sin embargo esta definición difiere substancialmente de la definición de la

(14) Buen L. Néstor de, Op. Cit., P. 470

Ley de 1931, ya que en esta se conceptuaba al patrón “como toda persona física o jurídica que emplea el servicio de otra persona en virtud de un contrato de trabajo.” En la actualidad se ha establecido que la ausencia del contrato de trabajo en nada afecta la existencia y la validez del vínculo laboral, es decir; que el contrato de trabajo sólo tiene el efecto de fungir como un elemento de prueba de las condiciones de trabajo, más no de la relación laboral.

Palacios y Bermúdez conceptuaba al **patrón** como “la persona física o jurídico-colectivo (moral) que recibe de otra los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada.”(15)

Es por ello que la principal objeción que se hace al anterior concepto es en relación al hecho de distinguir entre el trabajo material y el intelectual, lo cual se considera erróneo, pues toda la actividad lleva siempre de manera implícita en mayor o menor grado, algo de ambos tipos.

Por su parte, Néstor de Buen considera que **patrón** “es aquella persona física o moral que puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio mediante una retribución.”(16)

De lo anterior entendemos que **patrón** puede ser una persona individual o moral que se beneficia directamente del servicio prestado por uno o varios trabajadores a cambio de una retribución.

2.5. LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO:

De acuerdo con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo la **relación**

(15) Palacios y Bermúdez de Castro, Roberto., Opa. Cit., P. 229

(16) Buen L., Néstor de, Op. Cit., P. 453

de trabajo se entenderá cualquiera que sea el acto que le dé origen, como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Roberto Muñoz Ramón define a la **relación laboral** como “el vínculo constitutivo que confiere derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente al patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí.”⁽¹⁷⁾

De lo anterior entendemos que la **relación laboral** es una relación jurídica, porque encierra un conjunto de derechos y obligaciones que vincula a las partes que en ella intervienen, desde el momento en que se empieza a prestar el servicio personal subordinado por parte del trabajador aun patrón, quien le tendrá que pagar un salario por un servicio prestado, siendo remunerativo a la labor que realiza y nunca menor a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

Así mismo un **contrato individual de trabajo**, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de una salario.

Cabe mencionar que sólo basta la prestación de un servicio para que exista la relación laboral, pudiendo existir ésta sin un contrato de por medio; pero no a contrario sensu, ya que puede darse la existencia de éste sin que se de nunca la prestación de un servicio.

(17) Roberto Muñoz, Ramón., **Derecho del Trabajo** , Editorial Porrúa, México 1983, P. 44

Por otro lado es importante destacar que la **relación de trabajo** es por tiempo indeterminado, y las excepciones deberán estipularse expresamente, por lo que la única manera de demostrar que un trabajador fue contratado para una obra o tiempo determinado será mediante la manifestación expresa dentro del escrito de condiciones de trabajo, y como se establece en el propio ordenamiento, la falta de contrato siempre será imputado al patrón, y al no haber contrato por escrito, la relación deberá considerarse por tiempo indeterminado.

2.5.1. POR TIEMPO INDETERMINADO:

El maestro Roberto Muñoz Ramón, respecto a esta disposición explica que “como existe el principio de que todo hombre que aspira a laborar en una empresa lo hace para tener certeza y seguridad en el presente y en el futuro, y la presunción de que las empresas se establecen para establecer o distribuir bienes y servicios de manera permanente, el precepto legal invocado en su parte final nos indica. A falta de estipulación expresa la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.”(18)

En dicho precepto, se establece la vigencia de las relaciones laborales y se regula de manera general su duración en los artículos 36 al 40 de la Ley Federal del Trabajo, restringiéndose a la voluntad tanto del patrón como del trabajador, para que convengan sobre la relación de trabajo que los vincula, ya que como regla general se establece la duración por tiempo indeterminado y como excepción a esa regla se limita en los casos expresamente señalados en la Ley o cuando así lo exija la propia naturaleza del trabajo a desempeñar.

Ante tal situación, podemos decir que a menos de que no se a merite

(18) Roberto Muñoz, Ramón, Op. Cit., P. 283

permanentemente los servicios del trabajador y que previamente se pacte entre las partes, los contratos podrán darse por tiempo determinado o por obra determinada.

2.5.2. POR TIEMPO DETERMINADO:

Como lo planteamos anteriormente, las relaciones laborales por tiempo indeterminado constituyen la regla general en cuanto a su temporalidad, y son aquellos que no tienen fecha fija de disolución y por tanto las únicas que otorgan a los trabajadores una seguridad en el trabajo.

En este tipo de relación laboral, la rescisión sólo puede darse cuando exista una causa justificada para dar por terminada la misma, por lo que el contrato por tiempo indeterminado regirá por todo el tiempo que subsista la capacidad física o mental del trabajador para prestar sus servicios al patrón; en este supuesto podemos considerar que los trabajadores de planta con excepción de los trabajadores de confianza, debido a lo establecido en el artículo 49 fracción III de la Legislación Laboral.

Al decir que la relación laboral es por tiempo indeterminado es la regla general, que considera que todo trabajador desde que inicia la prestación de sus servicios aun patrón tiene a su favor la presunción de que la relación laboral que los vincula es por tiempo indeterminado, debido a que su duración sólo se puede limitar por las causas expresamente señaladas en la Ley o cuando así lo exija la propia naturaleza del trabajo a desempeñar, además de que debe ser explícito y convenido entre las partes, en caso contrario se presumirá que la relación laboral es por tiempo indeterminado.

El artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo nos establece “el señalamiento de tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

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

El Lic. Roberto Muñoz Ramón señala que: “una primera excepción a la regla general de la duración indefinida de la relación de trabajo, la constituye la **relación de trabajo por tiempo determinado.**”(19)

Como excepción a la regla general, es necesario para que surja la relación de trabajo por tiempo determinado que se presente una situación extraordinaria y transitoria que requiera por un lapso de tiempo fijo los servicios de un trabajador.

En cuanto a la fracción III del artículo mencionado, podemos decir que en las relaciones laborales reguladas por los artículos 193 y 195 fracción VI, 293 y 305 de la Legislación Laboral, en los que se establecen los casos de los trabajadores de los buques, deportistas profesionales, actores y músicos respectivamente, en los que al celebrar el contrato individual de trabajo, se especifica la duración del mismo, y una vez que se haya cumplido el plazo o la condición, se extingue la relación laboral sin responsabilidad para las partes, y para el caso de que subsista la materia de trabajo el contrato se prorrogará por el tiempo necesario, de conformidad con lo establecido en el artículo 39 ya mencionado y la siguiente jurisprudencia:

**“CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO
CARACTERÍSTICAS Y PRORROGAS DEL.** Según lo dispuesto por los artícu -

(19) Roberto Muñoz, Ramón, Op. Cit., P.P. 284 Y 285

los 53 fracción III, 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, la norma general en lo relativo a la duración del contrato es la de que éste se celebra por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que prevé el artículo 36 y en el contrato de trabajo por tiempo determinado que está previsto en el artículo 37.

En este último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general ya sea que tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la Ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado, sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando sea agotado la causa que dio origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada, y en su caso al prevalecer las causas que le dieron origen, el artículo 39 de la Ley de la Materia, de lo contrario no puede concluirse que por sólo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto por el artículo 53 fracción III del mismo Ordenamiento, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia de trabajo contratada a término.

A.D. 5126/78 Miguel Esteban Martín. 5 Votos.

A.D. 581/79 Margarito Carbenete Ortíz. 5 Votos.

A.D. 6132/79 Banco de Crédito Rural del Centro, S.A. 4 Votos

A.D. 6548/79 Roberto Franco Maldonado y Germán Lara Bautista. 4 Votos

A.D. 3965/79 Ramón Torres Fuentes. 5 Votos.”(20)

En el supuesto de que la relación laborar por tiempo determinado se haya consumado, así como las causas que dieron origen y surja inmediatamente una nueva causa por la que se necesite contratar los servicios de un trabajador, estamos en presencia de una nueva Relación Laboral pues la primera no debe considerarse prorrogada debido a que se extinguió.

Podemos decir que los requisitos que se deben cumplir para que una relación laboral por tiempo determinado sea válida son que el patrón y el trabajador manifiesten expresamente su voluntad de hacer un contrato por tiempo determinado, señalando las fecha de inicio y terminación, así como indicar clara y precisamente la causa o las causas que dan origen a la relación jurídico laboral que las vincula, según lo precisa el ya comentado artículo 37 de la Ley.

2.5.3. POR OBRA DETERMINADA:

El artículo 36 de la ya multicitada Ley, establece que “el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando así lo exija su naturaleza.”

Para Trueba Urbina no basta que se considere que una relación de trabajo es por obra determinada porque así lo convenga el patrón y el trabajador, sino que es indispensable que efectivamente conforme a la naturaleza del trabajo contratado se trate efectivamente de esta clase de relación laboral ya que de no tener estas características el contrato se considerará celebrado por tiempo indeterminado.

**(20) Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Vol. 133138
Quinta Parte, Enero-Junio 1980, Cuarta Sala., P. 105**

Cuando las partes obrero y patrón manifiesten su voluntad de no ligarse indefinidamente y la naturaleza del objeto del servicio a prestarse es extraordinario y transitorio que al agotarse cesan los efectos de la relación laboral, estaremos en presencia de una relación por obra determinada de conformidad con lo establecido en el artículo 36 de la citada Ley.

El espíritu del Legislador , limita una vez más la voluntad del patrón y del trabajador para celebrar estos contratos, primeramente en cuanto a que sólo se pueden pactar cuando así lo exija la naturaleza del trabajo, se manifieste expresamente el consentimiento de hacerlo y se determine con precisión la obra a realizarse, en tal caso, la relación laboral cesará sus efectos cuando se culmine la obra sin responsabilidad para las partes.

La relación laboral por obra determinada a tiende a la temporalidad del objeto del contrato de trabajo, el que una vez ejecutado produce la extinción de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón que deja de ocupar los servicios de su trabajador de acuerdo con lo que nos señala la siguiente jurisprudencia:

“CONTRATO DE TRABAJO, TERMINACIÓN POR CONCLUIR LA OBRA QUE CONSTITUYA SU OBJETO. Al concluir la obra objeto del contrato termina éste y, en tal supuesto, la empresa que deja de emplear aun trabajador no lo despide, ni incurre en responsabilidad propia de los casos de separación injustificada.

A.D. 4427/71 Aurelio Moreno Uribe. 5 Votos

A.D. 795/71 Jesús Magaña Villa. 5 Votos

A.D. 2066/71 Tomás Hernández Hernández. Unanimidad 4 Votos

A.D. 2432/71 Ruperto Gutiérrez Marie. 5 Votos

A.D.5043/71 Jorge Reyna Maqueda y Coag. Unanimidad 4

Votos.”(21)

2.6 RIESGOS DE TRABAJO:

Los trabajadores con motivo de trabajo o del medio en que lo prestan, no obstante que se hayan implantado las medidas de seguridad e higiene, se encuentran expuestos a perder la vida, afectarse en su integridad corporal o en su salud.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 se les denominó “riesgos profesionales”, pero resultó restringida esa denominación debido a que todos los trabajadores, tengan o no una profesión, están expuestos a esos riesgos. Sin embargo para superar la restricción de la denominación riesgos profesionales, en la Ley Federal del Trabajo de 1970 se les denominó adecuadamente “**riesgos de trabajo**”.

De acuerdo con el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo los **riesgos de trabajo** se pueden definir como “ las lesiones orgánicas, las perturbaciones funcionales, los estados patológicos o la muerte a que con motivo del trabajo o del medio en que lo prestan se encuentran expuestos los trabajadores.”

Cabe hacer mención que en artículo 41 de la Ley del Seguro Social los **riesgos de trabajo** se pueden definir como “los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.”

Así mismo podemos decir que en todos los tiempos el hombre ha sido víctima de ciertos riesgos originados o vinculados con el desempeño de su actividad laboral y que han incidido directa o indirectamente en su capacidad de trabajo, disminuyéndola o aunándola, transitoria o permanentemente.

(21) **Semanario Judicial de la Federación, Op. Cit., P. 107**

2.7. ACCIDENTES DE TRABAJO:

Accidente según el Diccionario de la Lengua Española, es “indisposición o enfermedad que sobreviene repentinamente y priva de sentido, de movimiento o de ambas cosas.”(22)

Para Euquerio Guerrero los **accidentes de trabajo** son “los infortunios, hechos o acaecimientos desgraciados que con motivo o en el ejercicio del trabajo, en cualquier tiempo o lugar producen una lesión orgánica, una perturbación funcional o la muerte repentina.”(23)

El **accidente de trabajo** lo define el artículo 474 de la legislación laboral como “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 presente. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquel.”

De acuerdo con el artículo 42 de la Ley del Seguro Social los **accidentes de trabajo** se pueden definir como “toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste. También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo o de éste a aquél.”

(22) Diccionario de la Lengua Española, Editorial Porrúa, 1ra. Edición, P.39

(23) Guerrero, Euquerio, Op. Cit., P. 20

Es por ello que en base a lo anterior podemos apreciar que para que se catalogue un accidente como de trabajo no es indispensable que ocurra en el ejercicio de las labores sino basta que sobrevenga un motivo de las mismas o como consecuencia de ellas.

2.8. ENFERMEDADES DE TRABAJO:

Enfermedad según el Diccionario de la Lengua Española, es “ la alteración más o menos grave de la salud del cuerpo.”(24)

Se debe entender como **enfermedad de trabajo** todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga origen o motivo en el trabajo o en el medio donde el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios, de acuerdo con lo señalado en el artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe hacer mención que de acuerdo con el artículo 43 de la Ley del Seguro Social se define como **enfermedad de trabajo** como “todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.”

Para Guillermo Cabanellas la definición de **enfermedad de trabajo** esta integrada por tres elementos “**a**)es un estado patológico, una alteración del funcionamiento normal del cuerpo humano, **b**) el estado patológico proviene de una causa continuada, lenta y paulatina que se distingue de la del accidente de

(24) Diccionario de la Lengua Española, Op. Cit., P. 397

trabajo súbito y violento y c) la causa tiene su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios.”(25)

Por su parte Mario de la Cueva concibe que “las **enfermedades de trabajo** se pueden clasificar en enfermedades de trabajo que se originan por el trabajo y las que se motivan por el medio en que se trabaja.”(26)

De lo anterior podemos concluir que enfermedad de trabajo es aquella alteración del funcionamiento normal del cuerpo humano, mismo que tiene su origen en el trabajo o en el medio en que el trabajador presta sus servicios.

2.9 LA RESCISIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO:

Para Mario de la Cueva, la **rescisión** es “la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente con sus obligaciones.”(27)

José Davalos señala que la rescisión de las **relaciones de trabajo** tiene tres características fundamentales:

“ I.- Es un acto unilateral; supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral;

II.- Es un acto potestativo, en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho puede ejercitarlo o no; y

(25) Cabanellas, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral Tomo 1, Editorial Omeba, Año 1968, P. 42

(26) De la Cueva, Mario, Op. Cit., P. 72

(27) De la Cueva Mario, Op. Cit., P. 241

III.- Es un acto formal, se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, conforme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.”(28)

El Diccionario Jurídico del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM define a la **rescisión** como “la disolución de las relaciones decretada por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave y culposo del otro.”(29)

La rescisión suele estudiarse como una de las formas de disolución de las relaciones de trabajo sub-clasificándose en dos tipos esenciales: el despido y la separación.

Cabe hacer mención que el Lic. Francisco Ramírez Fonseca define al **despido** “como la ruptura del contrato fundada o no en una causa justa, por voluntad unilateral del empresario.”(30)

De conformidad con este precepto; son causas justificadas de despido, es decir de rescisión, todas las que se contemplan en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en sus primeras catorce fracciones.

Ante la medida rescisoria (despido), el trabajador podrá elegir ante la Junta respectiva, entre la indemnización del tiempo laborado en la empresa en

(28) Dávalos, José, *Derecho del Trabajo 1*, Editorial Porrúa, 2da Edición, P. 140

(29) *Diccionario Jurídico Mexicano del Investigaciones Jurídicas*, Editorial Porrúa, P. 115

(30) Ramírez Fonseca, Francisco, *El Despido*, Editorial Barcelona, 5ta Edición, P. 10

la que presta sus servicios o su reinstalación en el empleo, es decir, el cumplimiento del contrato individual de trabajo. Obviamente, el patrón deberá (rescisión dar al trabajador aviso escrito de la fecha de la causa o causas del despido). Este aviso deberá seguir ciertos procedimientos, como de hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que se negara a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando los datos generales del trabajador y solicitando su debida notificación. En caso de no seguir este procedimiento se prevé una pena al patrón ya que como nos establece el artículo anteriormente mencionado “la falta de aviso al trabajador o a la Junta por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.”

2.9.1. LAS CAUSAS DE RESCISIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN:

LA FRACCIÓN I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo señala el engaño por parte del trabajador, o en su caso del sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado, con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios.

Dentro de este contexto se puede presuponer que durante el transcurso de los 30 días que señala la Ley para poder dar por terminada la relación laboral, el patrón pudo haberse percatado de las faltas de conocimiento, capacidad o aptitudes del trabajador, ya que después de ese término se entiende que el patrón está conforme con la capacidad y destreza mostradas por el mismo.

LA FRACCIÓN II. Establece que el trabajador no debe incurrir, durante sus labores, en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos,

injurias o malos tratos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que actúe en defensa propia. Dicha fracción plantea múltiples conductas y deja un campo extenso para la interpretación de ciertos conceptos, por lo que procederemos a especificar cada uno de ellos.

LA PROBIDAD: De acuerdo con Euquerio Guerrero debe entenderse como “la rectitud, la honbría de bien, la lealtad, de tal modo que una falta de probidad no implica necesariamente la comisión de un delito en contra de la propiedad; el trabajador que con sus actos o expresiones dentro del trabajo es un individuo falto de probidad desprestigiando a la empresa para la cual presta sus servicios, así como aquel trabajador que informa falsamente a sus superiores y los induce a incurrir en errores que pueden crear conflictos a la empresa o crearle conflictos.”(31)

La falta de probidad, más que nada es una falta de lealtad a la empresa por parte del trabajador, y específicamente hacia su patrón, al que le llega a crear un perjuicio que puede resultar en una pérdida económica.

Respecto a los **ACTOS DE VIOLENCIA**, resulta inadmisibile que una persona que lleva acabo este tipo de actos pueda continuar prestando sus servicios en la empresa, ya que esto generaría un ambiente de trabajo falto de armonía que llevaría a problemas de otra especie.

Por otra parte, las **INJURIAS** se pueden entender como la acción o la expresión dirigida a ofender a una persona. Ante esta situación, será necesario señalar las palabras o los hechos que constituyen las injurias, así como las

(31) Guerrero, Euquerio, Op. Cit., P. 278

circunstancias en las que se dieron, pudiéndose considerar éstas como un tipo de violencia moral.

LA FRACCIÓN III. Señala los actos que el trabajador puede cometer contra alguno de sus compañeros enumerados en la fracción anterior, lo que trae como consecuencia que se altere la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo. Para que tenga efecto esta causal es necesario demostrar que se realizaron alteraciones en el funcionamiento normal de la empresa, como actos de rifa entre los obreros, ya que lo que se trata de evitar es un ambiente de trabajo hostil.

LA FRACCIÓN IV. Se refiere a que el trabajador pueda cometer, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, de tal gravedad que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo. Esto es, que la fracción intenta proteger al patrón y demás personas señaladas que se encuentren fuera de las horas del trabajo, ya que el trabajador podría aprovechar sus días de descanso o un lugar ajeno al centro del trabajo para cometer estos actos.

LA FRACCIÓN V. Se refiere a que el trabajador intencionalmente, puede ocasionar perjuicios materiales durante el desempeño de las labores, o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo. Aquí lo determinante es la intención del sujeto activo de la conducta, que torna difícil la carga de la prueba al patrón para que se pueda llegar al convencimiento de que el trabajador incurrió en dicha causal.

LA FRACCIÓN VI. Advierte sobre los perjuicios que ocasiona al trabajador, señalados ya en la fracción anterior, siempre que sean graves, sin

dolo, pero con negligencia tal que ésta sea la causa única del perjuicio. Si hay descuido o negligencia aunque no medie el dolo, tendrá efecto dicha causal. Por haber ocasionado el trabajador perjuicios en las instalaciones de la empresa. Esto implica ciertos problemas para demostrar el perjuicio ya que se presentará la dificultad de calificar la gravedad del daño, la falta de cuidado para la atención de la actividad encomendada y, en su caso, que dicha negligencia sea la única causa del perjuicio, en virtud de que si se demuestra que el patrón pudo haberlo prevenido no operara la misma.

LA FRACCIÓN VII. Establece la posibilidad de que comprometa el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él. Aquí sólo basta que exista la posibilidad del peligro en el establecimiento del trabajo, sin necesidad de que se produzca el daño en el mismo.

LA FRACCIÓN VIII. Se plantea el supuesto de que el trabajador cometa actos inmorales en el establecimiento o lugar del trabajo. El problema de esta fracción consiste en determinar cuáles son las actividades que podrían conducir aun despido injustificado, pues lo que va en contra de los parámetros establecidos en la sociedad cambia durante el transcurso del tiempo dependiendo de la cultura, costumbre, religión y modo de vida de determinadas regiones económicas.

LA FRACCIÓN IX. Plantea la situación en que el trabajador llegará a revelar los secretos de fabricación o de dar a conocer asuntos de carácter reservado, en perjuicio de la empresa. Dicho precepto sólo puede ser invocado para los trabajadores de confianza por la naturaleza de su función.

Así mismo José Dávalos señala que por **secreto** se debe entender “todo cuando el empleador lleva al conocimiento del empleado sigilosamente de

confianza o por necesidad del servicio , o que aquella que siendo reservado por su naturaleza, llega al conocimiento de la empresa, independientemente de la voluntad del empleador.”(32)

Por lo que José Dávalos considera que dicha causal no es exclusiva para los trabajadores de confianza.

EN LA FRACCIÓN X se plantea la posibilidad de que el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia en un período de 30 días sin permiso del patrón o sin causa justificada. Es interesante mencionar que dichas faltas deberán empezar a contarse a partir de la primera de ellas, no siendo indispensable el que sean continuas. Así mismo, dichas faltas deben ocurrir sin permiso del patrón, es decir, sin causa que pudiera llegar a justificarlas.

LA FRACCIÓN XI se refiere a que el trabajador pueda desobedecer al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate de trabajo contratado. Aquí debemos considerar que la relación de trabajo implica una subordinación, por lo que la desobediencia o indisciplina por parte del trabajador constituye una falta imperdonable. Para que exista dicha causal es necesario que existan varios requisitos. El primero de ellos es que la desobediencia deber referirse al trabajo para el cual fue contratado el trabajador. Dicha aclaración se hizo con el fin de evitar abusos por parte del patrón, los cuales podrían obligar a sus trabajadores a desempeñar una labor que corresponda a puestos de distinta categoría y por ende, implique distinta remuneración u obligaciones.

El segundo de ellos es que dicha orden se produzca dentro de la jornada de trabajo a la cual esta sujeto el trabajador, de otra manera no se puede

(32) Dávalos, José, Op. Cit., P. 153

hablar de desobediencia. Como tercer factor podemos mencionar que se deberá haber provisto al trabajador con los medios necesarios para cumplir con dicha orden.

LA FRACCIÓN XII. Señala la negativa por parte del trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades. Dicha fracción tiene el sentido de evitar que los trabajadores actúen en contra de su integridad física, ya que el bien jurídico que se trata de proteger aquí es la salud de los trabajadores.

LA FRACCIÓN XIII. Se refiere a que el trabajador concurra a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá notificar al patrón el hecho y mostrarle la prescripción suscrita por el médico.

Respecto al estado de embriaguez a que se refiere la presente fracción, es clara la interpretación del legislador, ya que un trabajador que se presenta en estado de ebriedad no se encuentra en condiciones de cumplir con sus obligaciones, y con ello puede poner en peligro no sólo su seguridad, sino la de sus compañeros de labores y posiblemente la de terceras personas.

En lo que se refiere al uso de narcóticos y/o drogas enervantes existe una excepción legal, ya que como mencionamos anteriormente, puede darse el caso de que el trabajador se encuentre bajo los efectos de alguna sustancia de este tipo debido a prescripción médica, lo cual deberá avisar al patrón antes de iniciar sus labores, demostrándolo con la prescripción médica correspondiente.

LA FRACCIÓN XIV. Se refiere a la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación

de trabajo. Dicha fracción señala que se suspenden los efectos de la relación laboral hasta en tanto no se dicte sentencia absolutoria.

LA FRACCIÓN XV. Enuncia causales análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. Al respecto la mayoría de los tratadistas coinciden en señalar los peligros de la analogía en materia laboral que se establecen en esta fracción, ya que con el simple hecho de que el patrón compruebe una de las causales, aunque no sea aquella que invocó, procederá la rescisión y, en el caso en cuestión con sólo demostrar la gravedad y las consecuencias en lo que al trabajo se refiere.

Para todas las fracciones mencionadas el patrón deberá dar aviso al trabajador por escrito, de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y, en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta bastará, por sí sola, para considerar que el despido fue injustificado.

2.9.2 LAS CAUSAS DE RESCISIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR:

La rescisión del contrato de trabajo por parte del trabajador se encuentra establecida en el artículo 51 de la Ley Federal de Trabajo. Dicha forma da por terminada la relación laboral la cual es considerada por muchos tratadistas como un retiro del trabajo, es decir como una rescisión del contrato del trabajo tomando como base la conducta por parte del patrón que convierte en inestable la relación referida.

Dicho acto de voluntad es unilateral, ya que el trabajador tiene la finalidad de ejercitarlo dentro de un plazo de treinta días siguientes a la fecha en que ocurra alguna de las causales que se en listan continuación.

LA FRACCIÓN I. Engañarlo el patrón o en su caso, la agrupación patronal, al proponerle el trabajo respecto de las condiciones del mismo. Está causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar servicios el trabajador y puede referirse así mismo al salario prometido, la jornada laboral y lugar donde se prestará el servicio. Por ello después de 30 días se da por entendido el consentimiento tácito del trabajador respecto de las condiciones reales en las que se desenvuelve lo pactado en el contrato de trabajo.

LA FRACCIÓN 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 tratos u otras análogas, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Aquí, cabe destacar lo comentado en la explicación que se dio en la fracción II del artículo 47 de la Legislación Laboral, recordando que dichas faltas deben tornar imposible el que se pueda llevar a cabo una relación laboral normal entre el trabajador y el patrón.

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

En este caso lo que se pretende salvaguardar es tanto la integridad física del trabajador como la de su familia, cuando el primero de ellos no se

encuentre dentro de la jornada de trabajo o en el centro de trabajo donde presta sus servicios.

LA FRACCIÓN IV reducir el patrón el salario al trabajador. Con esta fracción lo que se pretende es que se considere que el salario constituye la contraprestación del patrón al trabajador por haber cumplido éste con sus obligaciones. Porque si bien es cierto que el trabajador tiene la obligación de subordinarse al patrón, también lo es que este último cubra íntegramente la cantidad pactada por la prestación de un servicio subordinado.

Es importante señalar que cualquier reducción que no se encuentra fundamentada se considerara una falta grave de probidad por parte del patrón y es causa de rescisión del contrato de la relación laboral siempre y cuando el trabajador pueda demostrar que dejó de percibir su salario completo, realizando por ese motivo varios intentos extrajudiciales para lograr su cobro.

LA FRACCIÓN V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugares convenidos. Los artículos 108 y 109 de la Ley Federal del Trabajo establecen que los lugares de pago del salario serán el lugar donde preste sus servicios el trabajador, así como en días y horas laborales.

LA FRACCIÓN VI. Sufrir perjuicios, causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo. La Ley prevé la seguridad del trabajador, y por ende la obligación del patrón de respetar tanto al obrero como persona, así como a sus herramientas de trabajo.

Si el patrón, actuando de mala fe, causa daños a sus herramientas de trabajo, se encuadra perfectamente en lo considerado por dicha fracción. Pero también es cierto que existe la dificultad de probar, no sólo el daño que ha causado, si no también la intención e indudable culpa del patrón, lo que hace

difícil demostrar dicha hipótesis, ya que la ley no señala con claridad si se refiere al daño que se produzca a herramientas que sean propiedad del patrón o bien que sean propiedad del trabajador.

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

Con esta fracción lo que se pretende dar es seguridad y bienestar al trabajador, debido a que si su integridad física esta siendo constantemente atacada por causas del patrón, es clara la facultad que tiene el trabajador de retirarse de dicho centro de trabajo por no estar totalmente protegida su salud y su vida.

LA FRACCIÓN VIII. Comprometer el patrón, por su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él. En esta fracción se establece el descuido con negligencia por parte del patrón al exponer no sólo la seguridad de los trabajadores, sino también incluso la de las personas que visitan dicho centro de trabajo.

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

Habiendo comentado este punto en las causas de rescisión que establece el artículo 47, es importante destacar lo difícil que resulta esta situación en el ámbito legal, ya que la causa debe ser lo suficientemente grave para que pueda asemejarse a alguna de las planteadas en las fracciones anteriores y por ende, no permitir que se siga dando la relación de trabajo.

2.9.3. LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO:

En la terminación de las relaciones individuales de trabajo en ocasiones determinadas no existe un sujeto que haya incurrido en culpa alguna que pueda motivar una rescisión de las relaciones de trabajo, sino que esta en el caso de que, sin mediar causa alguna de las parte, se dan situaciones que no permiten continuar la relación de trabajo las cuales se encuentran establecidas en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo y que continuación procederemos a explicar cada una por separado:

LA FRACCIÓN I. El mutuo consentimiento de las partes. Se plantea la voluntad del patrón de dar por concluida su relación con el trabajador, pudiendo existir la aprobación o no de este último. El problema planteado por casi todos los tratadistas es la mala fe de algunos patrones al disfrazas los despidos a través de una terminación, lo cual implica una indemnización mucho menor a la que por ley le corresponde. Pero esto es materia de prueba por parte del trabajador.

LA FRACCIÓN II. La muerte del trabajador. Como el trabajo implica un servicio personal, y por ende subordinado, al cesar la vida del trabajador es obvio que la relación de trabajo también cesa, no pudiendo ser materia de herencia la plaza o puesto que hubiese ocupado el trabajador.

LA FRACCIÓN III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital de conformidad con los artículos 36, 37 y 38. Dicha fracción regula las relaciones de trabajo que se contratan por obra, por tiempo determinado cuando se tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, o la naturaleza del trabajo lo exija y, por último, para la restauración de minas abandonadas o paralizadas o en el caso cuando se agote el capital que se invirtió para dicha obra. Cuando se cumple este supuesto queda sin

materia la relación laboral. La excepción al caso se produce subsiste la materia de trabajo, ya que esa relación se entenderá por prorrogada hasta que perdure dicha circunstancia, tal y como lo establece el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo.

LA FRACCIÓN IV. La incapacidad física o mental, así como la inhabilidad manifiesta del trabajador que hagan imposible la prestación del trabajador. En esta fracción se prevén dos hipótesis: la primera es la que, por su estado de salud, se le imposibilita al trabajador de continuar con la prestación de sus servicios. La segunda significa que el trabajador se ha convertido en no hábil para prestar el servicio para el cual fue contratado, por causas ajenas a él. En este supuesto, si estuviéramos hablando de un riesgo no profesional, la ley señala la posibilidad de que se le indemnice de acuerdo con los parámetros establecidos en el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo o, en su caso que se le asigne un puesto acorde con sus aptitudes.

FRACCIÓN V. Los casos a los que se refiere el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo. El presente precepto se refiere a la terminación de contratos o relaciones colectivas de trabajo que también trae consigo la terminación de las relaciones individuales de trabajo, tales como la fuerza mayor o caso fortuito, la incosteabilidad de la empresa, el concurso o quiebra, el agotamiento de materia objeto de una industria extractiva y la explotación de minas incosteables.

Para todas las causas previstas, si el patrón no demuestra fehacientemente la situación que generó la terminación, se equiparará a un despido injustificado.

Finalmente podemos concluir lo siguiente la rescisión prevé la existencia de culpa por parte de alguno de los contratantes que genera el cese de dichos

efectos en cambio la terminación considera una situación que no implica culpa o detención de los efectos legales del contrato de trabajo, si no una conclusión de ellos sin responsabilidad para ambas partes.

CAPITULO III

EL SÍNDROME DE INMUNODEFICIENCIA ADQUIRIDA:

3.1 HISTORIA DEL VIRUS:

Refiriéndonos específicamente al **Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA)** y su origen de acuerdo con estudios realizados, el primer caso apareció aproximadamente en el año de 1959 en Zaire, donde se encontró un suero positivo en la prueba de anticuerpos contra el **Virus de la Inmunodeficiencia Humana (V.I.H.)** con confirmación de la misma que se mantenía congelada desde los años cincuenta, en el año de 1969 un adolescente de quince años murió en San Louis Missouri con Sacroma de Kaposi e infecciones oportunistas, para 1976 se registro la muerte de una familia noruega una niña y sus padres, el padre presentó desde 1967 infecciones recurrentes y que a partir de 1973 el cuadro que presento la menor empeoró con un diagnostico de leucemia y un cuadro con complicaciones pulmonares, provocando la muerte de la menor. Un año más tarde en un informe médico belga se hace referencia a una secretaria originaria de Zaire de 34 años de edad la cual viajó a Bélgica en 1977 para conocer la razón de sus infecciones respiratorias e intestinales la cual falleció un año después con un cuadro compatible de SIDA.

Actualmente se conoce que en los últimos años de la década de los setenta un raro tipo de cáncer llamado SACROMA DE KAPOSI; así como una serie de infecciones que hasta entonces sólo se habían presentado en personas con las defensas orgánicas muy debilitadas comenzaron a observarse incluso cuando no existía una razón evidente para que ello ocurriera. Al comienzo estos cánceres e infecciones solamente se presentaron en jóvenes homosexuales por lo que al inició de la epidemia se sospechó que la causa estaba asociada a algún factor inherente a las relaciones homosexuales; conduciendo esto a un retraso en la definición de las

poblaciones de riesgo, ya que no se formularon recomendaciones para evitar contagios en la población en general.

El primer reconocimiento del virus del SIDA como entidad médica única se hizo en el mes de JUNIO de 1981 en una breve mención en una publicación estadounidense centro de control para enfermedades titulada MORBITY AND MORALITY VEEKLY REPORT. En este informe se describía como grupos de jóvenes homosexuales estaban muriendo de infecciones oportunistas, denotando los estudios de laboratorio una profunda supresión del sistema inmunológico sin explicación alguna. La naturaleza de la enfermedad era tan radicalmente nueva para la comunidad médica, que recurrió a explicaciones de otro tipo basadas en comportamientos.

“Es a partir de 1981, fecha en que se diagnosticó el primer caso de SIDA en nuestro país, México, desencadenándose cada vez más el número de casos localizados, siendo así los primeros que se detectan en el Distrito Federal son en el mes de Mayo de 1983.”(33)

De lo anterior predomina la teoría de que el contagio se presentó debido a que personas mexicanas de alguna manera habían tenido relaciones o contacto sexual con extranjeros, apoyando aquella idea de que la enfermedad tiene su origen en las relaciones con homosexuales y de ahí su transmisión.

En Mayo de 1986, el Comité Internacional para la Taxonomía de los virus recomendó que **al agente causal del SIDA se le denominará Virus de la**

33) CONASIDA. Boletín Mensual SIDA, Año 3, Edición No. 8, Editado por Talleres Gráficos por la Dirección General de Epidemiología, México Septiembre 1989, P. 729

Inmunodeficiencia Humana (V.I.H.).

“Las estadísticas revelan la evolución de la epidemia de este virus, indicando que al rededor de 10 000 000 adultos, al igual que 1 000 000 de niños están infectados mundialmente, y que dichos números pueden llegar a cuadruplicarse para el año 2000.”(34)

Las comunidades que se encuentran en mayor riesgo no están definidas por un simple y claro factor de riesgo, sino por fronteras de mayor alcance, como es la geografía, la raza e instituciones sociales como la prostitución al igual que las clases económicas. Diferentes comunidades afectadas por el V.I.H. pueden estar separadas por la geografía, por clases sociales o por ingresos económicos, pero están conectadas por un comportamiento en común.

3.2. HIPÓTESIS DE SU ORIGEN:

El origen del **SIDA** se ha vuelto objeto de intensa controversia internacional si bien se desconoce su verdadero origen, algunos investigadores han formulado varias hipótesis acerca de como se originó dicho síndrome:

De acuerdo con una primera hipótesis se señala que “la semejanza entre el V.I.H. con el virus linfotrópico T-III de simios, el cuál fue aislado del ceropithecus. De acuerdo con esta hipótesis este virus se humanizo y origino al V.I.H..”(35)

(34) **Viruses Jaret, Peter, On the Edge of Life and Death, National Geographic, Estados Unidos (traducción), Julio de 1994, P. 85**

(35) **Revista Mundo Científico, N° 50, Vol. 5, P. 860**

Ahora bien de acuerdo con una segunda hipótesis se hace referencia a lo siguiente: en un inicio se culpó a los inhalantes nitritos de Amilo como posible causa del SIDA, por las siguientes razones; en primer lugar esta droga se ha usado en la población homosexual como estimulante, sobre todo de la actividad sexual, y como relajante de la musculatura del recto y en segundo lugar se sabe que los nitritos de Amilo son mutágenos y pueden tener un papel en el cambio genético de las células y por lo tanto se vuelven inmunotóxicos.

Respecto a una tercera hipótesis, sugiere que en la relación sexual de los homosexuales o coito anal, en los individuos receptores del semen que se deposita en el recto, éste se absorbe fácilmente ya que la piel de éste órgano es delgada, y se cree que tiene efectos inhibitorios sobre los linfocitos o glóbulos blancos, o que se transforma su estructura y éste se haga sensible a infecciones por virus.

Por último tenemos una cuarta hipótesis en donde se sostiene que debido a la considerable mezcla poblacional ligada a la guerra civil zaireña, el aumento importante de los viajes y la promiscuidad sexual con la influencia humana a las grandes ciudades posiblemente hayan conferido carácter epidémico a la difusión del virus.

3.3. BIOLOGÍA BÁSICA:

Apunto de finalizar el siglo XX, la población mundial enfrenta una de las enfermedades más alarmantes de los últimos tiempos, por distribución geográfica por su rápida propagación y lo más crudo, porque lleva inexorablemente a la muerte ha esto se le denomina **SÍNDROME DE INMUNODEFICIENCIA ADQUIRIDA (SIDA)** cuyo significado es el siguiente: “**SÍNDROME** significa que es un conjunto de síntomas o problemas de enfermedades diversas. **INMUNO** significa a salvo o protegido, es decir, que cuando se tiene inmunidad se está a salvo de algo o protegido contra ello.

DEFICIENCIA quiere decir falta o insuficiencia, ósea, que el sistema inmunológico de una persona no se encuentra operando en condiciones normales, es decir tiene una deficiencia. **ADQUIRIDA** se refiere al hecho de que el SIDA es algo que se recibe, algo que se obtiene.”(36)

El V.I.H. pertenece a una familia particular de virus conocidos como retrovirus, y cuyos miembros comparten un mecanismo específico de reproducción caracterizado por dos fases distintivas. Primero la información genética del virus es almacenada en moléculas ARN (ácido ribonucleico), en lugar del usual ADN (ácido desoxirribonucleico) de los genes humanos. Segundo, el virus posee una enzima única o proteína no presente en ninguna célula humana llamada transcripción reversible, que lo faculta para convertir su ARN en un equivalente secuencial de ADN.

Cada partícula viral se encuentra compuesta de un código viral de ARN protegido por una capa de proteínas estructurales. Estas proteínas permiten al virus atacar a una específica proteína receptora con ácido como CD4 la cual se encuentra en las afueras de ciertas células humanas que son cruciales para el sistema inmunológico. Una vez insertado, el virus penetra en estas células y activa su propia transcripción reversible para copiar su viral ARN y transformarlo en su análoga secuencia ADN. Los fragmentos resultantes de ADN son insertados dentro de las cadenas ADN de los genes de la célula huésped, asegurando una vida entera de infección para esa célula y sus descendientes. Al llegar a este punto, el virus puede apagarse y convertirse en latente o bien permanece activo.

(36) Hein, Karen. El SIDA verdades en lugar de miedo. Una guía para jóvenes, Consumer Reports, Estados Unidos, 1993, P.P. 6 Y 7

En el primer caso la célula infectada continua funcionando normalmente, pero transporta el virus. En cambio en el segundo caso, los genes virales, permanecen encendidos, tomando el control normal de la célula forzándola a producir grandes números de nuevas partículas virales. Estos nuevos virus proceden a infectar los tejidos y finalmente la célula huésped muere.

En el V.I.H. su latencia resulta ser relativa, es decir, siempre va a existir una mínima reproducción lo mismo que crecimiento viral. Así mismo su objetivo es llegar a las células que dirigen y coordinan una respuesta normal inmunológica, por lo que mientras el virus destruye estas células, la habilidad del cuerpo para responder a infecciones secundarias es profundamente afectada. A estas células se les conoce como células blancas, las cuales cuentan con diferentes subtipos como los linfocitos, monocitos y neutrófilos, teniendo todos una función distinta, pero todos enfocados a la protección del cuerpo en contra de una infección.

3.4. EPIDEMIOLOGÍA:

La epidemiología “es el estudio de la incidencia, distribución y causas médicas ambientales de enfermedades de la población, las manifestaciones clínicas varían en diferentes poblaciones según la frecuencia relativa de otras infecciones oportunistas endémicas.”(37)

A partir de 1981, fecha en que se diagnóstico el primer caso de SIDA; en nuestro país se ha incrementado esta epidemia de una manera verdaderamente alarmante, pero de ninguna manera se han alcanzado las cifras de Estados Unidos de América.

(37) CONASIDA. Boletín Mensual SIDA, Año 3, Op. Cit., P. 729

Por este motivo, las autoridades de la Secretaría de Salud se vieron en la necesidad de realizar campañas para informar, divulgar, explicar, aclarar y tratar de prevenir esta epidemia, que tantos problemas ha llegado a causar en la humanidad. Cabe resaltar que a la fecha existe el misterio del porqué esta epidemia apareció antes de la década de los setenta, pero desde que fue descubierta hasta el momento actual se ha constituido en un problema de salud mundial.

3.5. FORMAS DE TRANSMISIÓN:

El virus no puede ser erradicado del cuerpo humano, por lo que la prevención es el mecanismo más viable para evitar su transmisión. Para que la infección se de es necesario que ocurran secreciones vaginales y semen, es decir deben entrar en contacto con lo sangre o membranas mucosas como la boca, ojos, vagina, útero o ano una persona sana, sólo de esta manera puede encontrar el virus un camino a una nueva célula sana.

El virus, así mismo se encuentra en sudor, lágrimas y saliva, pero estos no son considerados fluidos corporales infecciosos, ya que aun estando presentes, médicamente se estiman insignificantes por sus bajas cantidades. Lo que hace susceptible a una célula es la proteína CD4 en su superficie, y dado que la sangre contiene las mayores cantidades de células CD4, por ende la sangre de una persona infectada contiene la mayor concentración del virus, en comparación con el semen o las secreciones vaginales, por lo que el contacto sangre a sangre tiene mayor riesgo de transmisión.

Cabe hacer mención que para que cualquier virus se transmita, es necesario la intervención de tres factores: **a)** el agente causal; **b)** el medio ambiente; y **c)** el huésped y continuación se explicara cada uno por separado:

a) AGENTE CAUSAL:

El organismo capaz de producir la enfermedad (patogenicidad) la cual comprende dos características: la agresividad de poder multiplicarse en el organismo y la virulencia, que se refiere al daño que ocasiona el germen en el metabolismo. Este además de su poder patógeno requiere que lleguen en cantidad suficiente y por vía de entrada que le es favorable para penetrar y multiplicarse, así como la patogenicidad del germen supera la resistencia del organismo se establece la enfermedad;

b) MEDIO AMBIENTE:

Es el entorno biopsicosocial en el que se desenvuelve el hombre en el caso de que la relación de salud-enfermedad se determina por dos tipos de ambiente: el ambiente favorable que le permite el equilibrio de los individuos para preservar la salud y el agresivo es aquél que da la pauta a la aparición de la enfermedad; y

c) HUÉSPED:

Organismo que aloja en su interior aun microorganismo y la infección de este depende de las condiciones y características de cada persona.

Es importante mencionar que el **V.I.H.** no se transmite por contacto habitual de persona a persona, ni por las relaciones sociales cotidianas en escuelas, lugares de trabajo o lugares públicos. Así mismo como otro punto importante se puede destacar que la piel intacta no permite la entrada del virus al cuerpo y no es una ruta de transmisión e incluso el contacto de la piel intacta y sangre infectada no es un riesgo de exposición. Es más el **V.I.H.** no sobrevive fuera del tejido humano, pudiendo ser inactivado por agentes como el alcohol, cloro, peróxido de hidrógeno.

Por ello podemos concluir que el **V.I.H.** no se transmite por la saliva o las lágrimas, ni por algún contacto derivado de la convivencia cotidiana que ocurre en trabajo o en el hogar, al compartir utensilios de comida, baños, rasuradoras, equipos de oficinas, herramientas, o mediante los besos y las caricias lo cual nos deja con un esquema de actividades de riesgo como son el uso de agujas hipodérmicas, el embarazo, por transfusiones de sangre, productos sanguíneos, transplantes y por relaciones sexuales, las cuales se analizarán cada una por separado, a continuación:

3.5.1. TRANSFERENCIA POR COMPARTIR AGUJAS HIPODÉRMICAS:

Una práctica de alto riesgo de transmisión es el compartir y reutilizar agujas hipodérmicas, las cuales son comunes entre drogadictos, la técnica que utilizan implica que hay sangre en la jeringa antes de inyectar su mezcla en la vena con tal técnica, cualquiera que comparta la jeringa se hallará bajo riesgo.

Se sabe que, de los drogadictos que utilizan jeringas aquellos que consumen cocaína presentan mayor índice de transmisión con aquellos que consumen heroína, probablemente porque el efecto de la cocaína es más corto y necesitan más inyecciones, sometiéndose así a una mayor exposición. Cabe mencionar que dentro de la comunidad de drogadictos se están desarrollando nuevos patrones de esparcimiento además del uso de jeringas, específicamente debido al crack de jeringas, ya que es usual que sea acompañado de actividades sexuales.

Para las personas a quienes les cuesta trabajo abandonar las drogas, o que no desean dejarlas por el momento, existen medidas que pueden reducir el riesgo de infección y que a continuación me permito enunciarlas:

“a) Nunca se debe compartir la aguja, jeringa u otro equipo hipodérmico;

b) Siempre debe limpiarse el aplicador antes y después de cada uso.

La jeringa debe llenarse con cloro o blanqueador para ropa, sin diluir, después

debe pasarse por la aguja y vertirse en el lavabo, inodoro o recipiente, operación que debe repetirse;

c) Realizando lo anterior debe llenarse la jeringa con agua hervida, que debe vertirse también en un recipiente, lavabo o inodoro; y

d) Los métodos de limpieza como sumergir el aplicador en agua hirviendo o sostenerlo por encima de un cerillo encendido no funcionan, por lo que no deben intentarse.”(38)

3.5.2. TRANSFERENCIA PERINATAL (TRANSMISIÓN DE MADRE A HIJO):

Mientras más mujeres se convierten en seropositivas, el problema de transmisión del virus de madre a hijo alcanza grandes proporciones. Al nacer, estos niños portan el anticuerpo contra el V.I.H. en su sangre, aunque eso refleja una transferencia de los anticuerpos de la madre a través de la placenta en lugar de una respuesta propia del infante al virus.

Para determinar si existe una verdadera infección es necesario vigilar el desarrollo del infante hasta que cumpla entre 15 y 18 meses de edad. En la actualidad no es posible determinar que infantes se encuentran en alto riesgo, sólo se puede presuponer tres posibles vías de infección.

La primera de ellas y probablemente la más importante, consiste en una transferencia directa del VIH a la circulación como tejidos fetales en el útero como ocurre con otras infecciones vírales. Dado esto, es razonable presumir que el riesgo en que se encuentra el feto puede incrementarse en el nivel de

38) Daniels, Víctor G., Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida “Traducción”, 2da. Edición, México, D.F. Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V., 1988, P. 31

virus activo en el torrente sanguíneo de la madre, es por ello madre, es por ello que se utilizan drogas antivirales como azidotimidina (AZT), didanosina (DDI) y la deoxycitidina (DDC) durante el embarazo para disminuir la transmisión del virus.

La segunda vía consiste en la exposición a la sangre y secreciones de la madre durante el alumbramiento. Este puede convertirse en un alto riesgo para aquellos infantes que fueron infectados por un accidente a través de la placenta. Así la cesárea puede disminuir el riesgo.

En la tercera vía se observa cuando las partículas vírales han sido aisladas en la leche materna. Aunque al amamantar generalmente hay un porcentaje menor de la transmisión del virus, y por tanto hay un bajo riesgo de infección, puede ocurrir que cuando la infección inicial de la madre se da durante el período de amamantamiento haya mayor riesgo de transmisión debido a que existe una gran cantidad de virus que circula en la sangre de la madre.

“El aumento del número de mujeres infectadas por el V.I.H. trae como consecuencia que la infección por este virus aumente en la población infantil, ya que el contagio se puede producir durante el embarazo, el parto o a través de la leche materna.”(39)

(39) Gaceta CONASIDA. Como se transmite el Virus del SIDA de madre a hijo. México, Año I, No. 3, Editorial Dirección General de Epidemiología, Año 1988, P. 3

3.5.3. TRANSFERENCIA PARENATAL (TRAMISIÓN POR TRANSFUSIÓN DE SANGRE):

Las personas que recibieron sangre o productos sanguíneos entre los años de 1979 y 1985 antes de que existiera el examen de anticuerpos V.I.H., son el cuarto grupo de riesgo de infección. La transfusión de grandes cantidades de sangre infectada es un mecanismo eficiente para la transmisión del virus lo cual resulta en un 90% de probabilidad de infección del receptor.

En particular los hemofílicos, que requieren de frecuentes transfusiones, estuvieron en alto riesgo durante este período, pues los productos sanguíneos procesados que se les suministraron tradicionalmente eran preparados con donaciones anónimas de miles de personas.

La transmisión del V.I.H. a través de las transfusiones de sangre continua siendo un serio problema especialmente en algunos países de desarrollo. Mientras que en los países industrializados el riesgo de adquirir la infección por el V.I.H. como consecuencia de una transfusión de sangre es actualmente de aproximadamente 1 en 100,000, en algunos países en desarrollo con alta prevalencia del SIDA el riesgo puede llegar a ser significativamente mayor.

3.5.4. TRANSFERENCIA SEXUAL:

En este tipo de transmisión toda actividad sexual que envuelva un contacto genital acarrea un riesgo; éste se incrementa con el número de parejas sexuales que un individuo llega a tener. Así mismo, el riesgo para un compañero infectado de alguien quien tenga V.I.H. positivo se incrementa si la pareja tiene otras enfermedades de transmisión sexual, siendo mayor el riesgo conforme avanzan las etapas de la enfermedad, particularmente cuando hay contacto sexual durante el inicio de su seroconversión ya que grandes cantidades del virus circulan libremente en el torrente sanguíneo. El Virus de la

Inmunodeficiencia Humana ingresa al cuerpo durante las relaciones sexuales de la siguiente forma:

Cuando un hombre infectado eyacula, el V.I.H. contenido en su semen puede ingresar al organismo de la mujer a través de pequeñas úlceras, lesiones o grietas en las paredes de la vagina; puede infectar las células de su sistema inmunológico, las cuales se encuentran también en la vagina y en las secreciones vaginales, o directamente en las células que recubren las paredes de la vagina. Ahora bien, una mujer a través de lesiones o cortes, infectando las células de su sistema inmunológico que se encuentran en el pene, si el V.I.H. se encuentra en las células o en las secreciones de su vagina, entrará en contacto con la piel del pene en el curso de la relación sexual, o infectará las células de la uretra, que es el conductor por donde fluyen el semen y la orina.

Los avances en los estudios médicos han demostrado que el compañero receptor durante las relaciones anales entre parejas homosexuales, así como la mujer receptora en la cópula heterosexual vaginal, tiene el mayor riesgo de infección. Esto se debe a que el compañero receptor está relativamente más expuesto, ya que los líquidos corporales del compañero penetrante permanecen depositados en la vagina o en el recto.

Así mismo se considera que las relaciones anales tienen mayor riesgo que el sexo vaginal debido a que cuando un hombre infectado eyacula el V.I.H. en su semen puede pasar a las células del intestino grueso con mayor facilidad que a las de la vagina. Así mismo, el tejido que recubre el intestino grueso es muy fino, por lo que existe un frecuente desprendimiento de mucosas.

Es importante destacar también que se debe considerar como otro factor de riesgo tener relaciones sexuales durante el ciclo menstrual de la mujer, debido a la exposición de sangre. Por último, personas con enfermedades

sexuales que causan lesiones en la piel como sífilis, chancro y herpes encaran un gran riesgo.

El semen o las secreciones vaginales pueden entrar en el cuerpo de la pareja a través de las células de la boca, garganta o encías. Ello quiere decir que las mujeres que tienen relaciones sexuales orales sólo con otras mujeres pueden estar en peligro de transmitirse el virus entre sí, particularmente durante la menstruación.

Actualmente existen dentro de este tipo de conductas, pocas formas de evitar el contagio, las cuales se enlistan a continuación:

“a) La abstinencia, es decir, evitar tener relaciones sexuales. Esta forma de prevención es poco practicada en la actualidad;

b) Que la persona se convierta en monógama, esto es, que se limite a tener relaciones sexuales únicamente con su pareja evitando realizar el coito con otras personas; y

c) Utilizar el preservativo o condón, el cual es un recubrimiento muy ajustado, suave y elástico, que se coloca en el pene. Este método, utilizado también para prevenir embarazos y otras enfermedades sexuales contagiosas como sífilis y herpes sólo ayuda a reducir las posibilidades de adquirir el V.I.H., pero de ninguna forma elimina el riesgo.”(40)

El condón evita que el pene tenga contacto con las células y secreciones ya sean vaginales o anales. Este método no es totalmente seguro en virtud de que hay ocasiones en las que el material del que están hechos los condones

(40) La epidemia de los tiempos modernos, Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud, Vol. 4, 5ta. edición, Año 1996, P. 10

se rompen, o el condón mismo llega a zafarse, por lo que las instituciones de salud han recomendado el uso de preservativos hechos de látex, que tienen menos probabilidades de romperse o permitir filtraciones. Así mismo por disposición oficial, los condones deben tener fecha de caducidad.

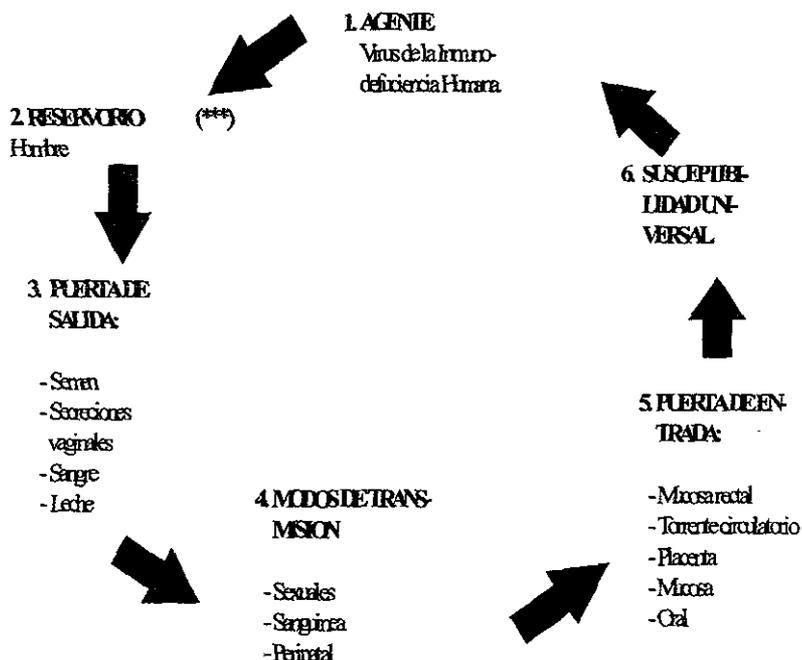
Los condones no pueden usarse dos veces es necesario uno nuevo para cada relación sexual. El condón debe colocarse antes de la penetración cuando el sujeto haya eyaculado debe retirarlo del pene sujetando el preservativo hasta que se encuentre completamente fuera de la vagina o del ano, después de lo cual se desecha el condón.

Existen también cremas espermaticidas que refuerzan la protección esto es, una especie de jalea o espuma anticonceptiva hecha a base de agua, la cual se introduce y coloca en la punta del condón antes de que sea colocado. Es importante destacar que los productos que no son fabricados a base de agua no ayudan a detener el virus y pueden causar la ruptura del preservativo como son las jaleas o ceras realizadas a base de petróleo, vaselina, aceite para bebés entre otros.

3.5.5. TRANSFERENCIA EXCEPCIONAL:

Las noticias sobre contagios del SIDA son permanentes, un caso excepcional de contagio es el que dio a conocer respecto de un paciente de KENT del Sudoeste Inglaterra, que había sufrido quemaduras de distinto grado en manos y en la cara adquiriendo el virus del SIDA por un trasplante de piel al cual fue sometido siendo importante destacar que dicha persona no pertenecía a ninguno de los grupos llamados de riesgo.

En el caso del V.I.H. el esquema de transmisión es el siguiente:



3.5.6. NO TRANSFERENCIA DEL V.I.H./SIDA:

Si bien es importante reconocer que comportamientos que llevan un alto riesgo de transmisión, así mismo es importante señalar cuales no son. Múltiples estudios sobre contactos cercanos no sexuales con pacientes de SIDA han demostrado que el uso de cepillos de dientes, toallas, sanitarios, compartir navajas de afeitar, utensilios de cocina, así como abrazar, besar o dormir en la misma cama no provoca la transmisión del virus, aun cuando muchos de ellos involucren saliva y orina, lo mismo resulta de escupir y morder.

El hecho de que conocidos deportistas hayan adquirido la infección por el V.I.H. llama la atención sobre el riesgo potencial que supone la práctica

deportiva de las personas infectadas. Hasta ahora no se ha comprobado que ningún deportista se haya infectado por su participación en un deporte, en el que también participaba una persona infectada por el V.I.H.

Finalmente, contactos como los que ocurren en el lugar de trabajo, sean los saludos de mano y el compartir objetos como bebederos y teléfonos, NO constituyen un riesgo de transmisión. El miedo que rodea al V.I.H. ha hecho pensar incluso que existe vía de transmisión a través de los insectos; se ha demostrado que el mosquito no cumple función alguna en la transmisión.

3.6 GRUPOS DE RIESGO:

En un principio, esta epidemia fue detectada en homosexuales por lo que se llegó a pensar que era una enfermedad exclusiva de este grupo.

No hay duda que los homosexuales constituyen un grupo de alto riesgo. Por lo que es de suma importancia tratar de evitar la promiscuidad sexual. A medida que han continuado las investigaciones y como lo cita el Doctor Víctor G. Daniels “ la epidemia no sólo atacaba a homosexuales, sino que también empezó a atacar a toxicómanos que utilizaban drogas intravenosas, hemofílicos y haitianos.”(41)

Cabe mencionar que esta epidemia toca a todo tipo de personas sin distinción de sexo, raza o posición económica. Sin embargo existen personas que por sus actividades están expuestas a ser contagiadas con mayor facilidad que otras, y lo más delicado a ser transmisores de este virus por lo que a continuación me permito en listarlas:

(41) Daniels, Víctor G., Op. Cit., P. 30

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

a) VARONES HOMOSEXUALES Y BISEXUALES:

En los homosexuales, el riesgo de contraer SIDA se relaciona con la exposición al semen o sangre durante las relaciones sexuales anales y con múltiples compañeros sexuales. Se sabe que la transmisión del virus en la población homosexual requiere de que exista un contacto no muy cercano, debiendo existir por lo general relaciones sexuales anales.

La prevalencia de infección por V.I.H. en la población de bisexuales resulta difícil de obtener dada la estructura sociocultural de los países de América Latina. Sin embargo este grupo desempeña un papel sumamente importante en la transmisión de la infección a mujeres y varones heterosexuales.

b) TOXICÓMANOS QUE UTILIZAN DROGAS INTRAVENOSAS:

El problema con este grupo de riesgo es que las personas que hacen uso de estas drogas por esta vía, en muchas ocasiones, comparten agujas, transmitiéndose el virus por medio de estos elementos, ya que las bacterias son muy pequeñas y se pueden dar con mucha facilidad en la parte interior del virus.

c) HEMOFÍLICOS:

Los hemofílicos son aquellas personas que “sufren un problema hereditario en el mecanismo de coagulación de la sangre ya que carecen de uno o dos de los factores de coagulación.”(42)

Dichas personas tienen una excesiva fluidez en la sangre. El problema

(42) Valdespino, J., Características epidemiológicas y cognositivas de la transmisión, Editorial Omeba, México 1995, P. 513

con este tipo de enfermos es que con frecuencia tienen que recibir transfusiones, es decir tienen que recibir sangre de miles de donadores cada año, y en uno sólo de estos que tenga SIDA el paciente se verá infectado.

d) COMPAÑEROS HETEROSEXUALES DE PACIENTES CON SIDA:

Es importante hacer mención de que el SIDA, puede transmitirse en forma heterosexual, como es el caso de mujeres que han tenido relaciones sexuales con enfermos de SIDA o que pertenecen a los grupos de alto riesgo.

Cabe hacer notar que las prostitutas pueden actuar como receptor y transmisor del virus de la inmunodeficiencia humana, ya que una prostituta que tiene relaciones sexuales con un hombre, guarda en su vagina el semen infectado y un cliente posterior puede adquirirlo, es decir, se puede entender que la relación se produce de varón-mujer y de mujer-varón.

e) SIDA INFANTIL:

Este grupo, más que de riesgo son víctimas, pero no por eso dejan de ser transmisores, aquellos niños por ejemplo nacidos de madre que tiene SIDA, o por usar drogas intravenosas, niños hemofílicos o nacidos de hemofílicos.

3.7. LA SEROCONVERSIÓN Y SUS ETAPAS POSTERIORES:

Los primeros síntomas reconocibles en la enfermedad provocada por el V.I.H. es el periodo de leves infecciones asociadas con la seroconversión. En las primeras semanas o meses después de la infección una persona puede presentar síntomas de fiebre, malestar, inflamación de las glándulas linfáticas con o sin urticaria y garganta reseca. La severidad de estos síntomas puede variar, pueden aparecer por una lado como una pequeña gripe que dura un par de días y por otro lado como un grave caso de mononucleosis que dura varias semanas.

Durante este periodo, el virus se produce muy rápido y se encuentra altamente concentrado en el torrente sanguíneo dispersándose por todo el cuerpo. Este periodo de alta actividad viral dura entre 10 y 20 días. En este caso el sistema inmunológico responde rápida y efectivamente cuando seda el estallido inicial de la infección, ocasionando con ello que se presenten signos de inflamación de las glándulas linfáticas.

Las defensas inmunológicas, al ser activadas, producen anticuerpos contra el V.I.H.; estos anticuerpos son proteínas que circulan por todo el cuerpo, reconociendo y adhiriéndose ya sea al virus o a las células infectadas y ayudando ya sea a desactivarla o marcarla como objetivo para ataques futuros. La sangre se analiza buscando estas proteínas, lo cual es un examen indirecto para detectar la infección por V.I.H..

La seroconversión constituye una fundamental parte de la defensa natural del cuerpo contra el V.I.H. Mientras la cantidad de anticuerpos se incrementa en la sangre la cantidad de virus disminuye. Es más, usualmente, la actividad del virus disminuye a tal grado que no es posible encontrarlo libre en la sangre, y se le debe buscar dentro de las células blancas, donde permanece parcialmente protegido. Después, una vez que el virus ha pasado la fase latente, las personas infectadas se recuperan de su gripe, sintiéndose perfectamente sanas.

Al rededor de las seis a doce semanas posteriores a la transmisión del virus, la persona infectada presenta anticuerpos contra el VIH, por lo que se le considera infectada o infectante. Existe una prueba de laboratorio que es la conocida como **ELISA (ENSAYO DE INMUNOABSORVENCIA ENZIMÁTICA)** la cual puede ser complementada en cuestión de horas. Con este tipo de prueba se busca detectar la presencia de anticuerpos contra VIH. Si resulta positiva debe repetirse y si nuevamente resulta positiva, se debe hacer una

prueba confirmatoria como la de inmunoelectrotransferencia denominada **WESTERN BLOT** o la de **Inmunofluorescencia IFA**, el ensayo de **radioinmunoprecipitación RIPA** y la **prueba de inhibición competitiva**. Un resultado negativo no excluye la infección debido a que quizá no ha transcurrido el tiempo suficiente para que el organismo produzca anticuerpos.

El periodo de incubación de la enfermedad puede durar de seis meses a diez años o más.

Después de la seroconversión, la mayoría de las personas infectadas recuperan completamente su estado ordinario y son virtualmente asintomáticas: El VIH continua produciendo pequeñas cantidades de nuevos virus durante su ciclo de vida en la célula, y al parecer posee técnicas especiales, tanto genéticas como moleculares, para evitar el mecanismo normal de supresión viral, por lo que se puede presumir que a nivel celular el VIH nunca está biológicamente latente o inactivo, aun cuando existan personas que permanezcan asintomáticas por largos periodos de tiempo.

Esta producción de pequeñas cantidades de nuevo virus forma parte del proceso de la enfermedad. Primero, proveen una reserva para infectar varias células huésped que de alguna forma escaparon a la infección durante el periodo inicial de seroconversión. Segundo la reproducción viral destruye los linfocitos T4 que forma parte clave del sistema inmunológico. Mientras estas células mueren, el sistema inmunológico comienza a debilitarse.

Una vez que las personas han sido identificadas como seropositivas, es importante determinar su status inmunológico mediante el conteo de células T4 o CD4. Incluso en la etapa asintomática, el número de células T4 puede ser drásticamente reducido, aun cuando el número absoluto es aceptable. Hasta que el sistema inmunológico falla y una infección secundaria ocurre, una

persona se comienza a sentir enferma, por ello el conteo y la vigilancia de células T4 se ha convertido en una práctica común.

La siguiente etapa es la **SINTOMÁTICA**. En esta se presenta desde el problema médico más simple hasta el más severo. Los problemas pueden incluir aftas orales y vaginales, glándulas linfáticas inflamadas, que implica una deficiente coagulación de la sangre, anemia, falla del riñón, infecciones bacteriales como neumonía, inflamaciones pélvicas en las mujeres, dolor muscular en pies y manos, pequeños cambios en la memoria y concentración, fiebre, noches de sudor sin causa infecciosa específica, pérdida de apetito, pérdida de peso, herpes y una gama de diversos problemas en la piel, infección de hongos en las uñas de los dedos tanto de manos como de pies. Así mismo, se debe tener cuidado especial con los pacientes seropositivos debido a su tendencia a contraer tuberculosis.

La última etapa clínica del VIH es el SIDA propiamente dicho. Se estima que aproximadamente el 50% de los infectados desarrollan complicaciones definidos por el SIDA después de 10 años de su seroconversión apareciendo infecciones oportunistas siendo la frecuente un tipo de neumonía o infección de los pulmones causada por un protozoario denominado PNEUMOCYSTIS CARINII que es la principal causa de muerte en los enfermos con SIDA. Biológicamente, esta etapa se caracteriza por un nivel muy bajo de células T4 intactas, y los pacientes están en permanente riesgo de contraer infecciones que no se desarrollarían si su sistema inmunológico se encontrara funcionando en forma normal. Aunado a esto, se presenta la demencia causada por el SIDA que se asimila a la enfermedad del Alzheimer, conocida como complejo demencial por el VIH o encefalopatía.

Las etapas varían en duración, ya que los casos son diferentes de individuo a individuo. Por ejemplo existen pacientes que no experimentan un

deterioro constante en su salud. Una persona asintomática puede tener una suma moderada de células T4 y permanecer estable entre cuatro y seis años, y repentinamente caer a niveles muy extremos de inmunosupresión. Otros pacientes desarrollan múltiples complicaciones por el SIDA entre el primer y tercer año. Otros permanecen libres de problemas durante años. Esto es lo que afecta psicológicamente más al paciente, ya que no sabe en que momento puede caer en dichas etapas.

En conclusión podemos decir que la diferencia que existe entre la infección por el **VIH** y el **SIDA**, es que una persona puede estar infectada por el **VIH** y vivir muchos años sin problemas manifiestos de salud. En cambio el **SIDA** se puede considerar la etapa más grave de la infección que generalmente se presenta varios años después de la infección inicial por el VIH. Es por ello al prevenir la infección por el VIH se estará con ello también previniendo futuros casos de SIDA.

A continuación procederemos a esquematizar los signos iniciales del SIDA:



3.8. TRATAMIENTO:

Aun cuando todavía no se ha encontrado una vacuna ni un tratamiento eficaz contra el SIDA, actualmente el tratamiento que se da a los pacientes con VIH puede ser dividido en dos categorías: una terapia primaria antiviral y una terapia secundaria para tratar y prevenir infecciones oportunistas.

Varios compuestos han demostrado su eficacia, sino en curar la enfermedad por lo menos en interferir en la multiplicación del VIH en el organismo y retardar la aparición de síntomas del SIDA. La terapia primaria consiste en aplicar el antivirico denominado Zidovina también llamada AZT que se usa sola o en combinación con otros medicamentos.

Cabe mencionar que aunque el AZT ha demostrado ser un medicamento moderadamente eficaz contra el SIDA, ya que mejora el estado físico de los pacientes, tiene limitaciones importantes; si bien retarda la progresión de la enfermedad no proporciona una cura definitiva y así también en algunos pacientes provoca efectos tóxicos que la hacen peligrosa mientras que en otras se desarrolla la resistencia contra ese medicamento haciéndolo ineficaz.

La terapia secundaria consiste en aplicar reforzadores de la inmunidad, los cuales ayudan a fortalecer el sistema inmunológico del cuerpo. Así mismo contribuyen a detener la desnutrición que ocasionan los virus, las bacterias y los hongos. El ataque a las enfermedades oportunistas es indispensable, y dependiendo de los síntomas que se observen, se definirá el tratamiento que deberá aplicarse.

La nutrición constituye un factor clave para las personas con VIH o que ya se encuentran en la etapa del SIDA, pues la mayoría de las enfermedades relacionadas ocasionan problemas de desnutrición. Las personas con infecciones y enfermedades oportunistas pueden perder mucho peso en un

corto plazo, debido a que no tienen apetito, o que no pueden digerir alimento, sufren fiebres y diarreas constantes. A medida que el sujeto pierde nutrientes el sistema inmunológico se torna cada vez más débil y la persona está propensa a contraer enfermedades.

Cabe destacar que lo difícil de vivir con una enfermedad que día a día le recuerda a una persona que va a morir y la imposibilidad actual de disponer de un tratamiento médico eficaz, muchas veces trae como resultado que se lleguen a cometer suicidios o a tener depresiones graves, e incluso a abandonarse al alcoholismo y a la drogadicción y aunado a esto también en el caso del repudio social que se manifiesta en múltiples ocasiones por la ignorancia de la mayoría de la población respecto de dicha enfermedad dando como resultado que este tipo de personas lleguen a requerir de un tratamiento psicológico.

3.9. CONSECUENCIAS PSICOSOCIALES DEL SIDA:

Mientras que los principios para valorar y satisfacer las necesidades de los enfermos con SIDA y sus seres queridos son idénticos a los de otras personas gravemente enfermas, la creatividad es esencial para ofrecer una atención afectiva. La clase y cantidad de sus necesidades son extraordinarias y la comodidad personal son apabullantes y las recompensas de cuidar a una persona con SIDA no tienen paralelo. Debido a que actualmente no existe un remedio para el SIDA la preocupación principal es ayudar a las personas afectadas a mantener la esperanza y a vivir de manera digna y significativa.

a) DISFUNCIÓN MENTAL ORGÁNICA:

Complicado el ya trágico y multiestresante fenómeno del SIDA esta la prevalencia de la afección neuropsiquiátrica en alguna etapa de la enfermedad. Los síntomas se pueden presentar únicamente como un trastorno psiquiátrico. En realidad estos síntomas pueden ser el primer indicio de que la persona esta

enferma. En las personas con SIDA, que no padecen una infección oportunista puede haber un cambio dramático en el estado mental o una declinación gradual al progresar la enfermedad.

b) SÍNDROMES NEUROPSIQUIÁTRICOS EN EL SIDA:

“Los síndromes neurológicos en el SIDA incluyen las neuropatías periféricas y craneales, síndrome de Landry, lesiones de médula espinal, trastornos de movimiento secundario a enfermedad cerebral.”(43)

c) ESTADO DE POSICIÓN SOCIAL:

La enfermedad prolongada priva a las personas de satisfacer su papel social; cada papel que el individuo desempeña le ofrece responsabilidad y beneficios y le ayuda a determinar el sentimiento de su identidad en el mundo. Delegar estos papeles durante la enfermedad es un alivio debido a que requiere de mucha energía y seda una pérdida de la autoimagen, es decir, con frecuencia es humillante y deprimente adoptar el papel de enfermo dependiente de un hospital debido a sentimientos de incapacidad.

La autodeterminación y participación en los cuidados son factores que se deben considerar al ayudar a las personas a ajustarse a su pérdida de posición en otras áreas de su vida, así mismo necesita también de la intervención de la enfermera para ayudar a la persona a comprender y a manejar a su conveniencia el sistema del hospital.

d) VALORACIÓN PSICOSOCIAL:

Esta valoración puede iniciarse en una amable entrevista con la persona contagiada con SIDA, sus seres queridos. Por lo común se empieza con una

(43) La epidemia en los tiempos modernos, Op. Cit., P. 51

entrevista inicial breve para determinar las necesidades y problemas inmediatos. Los resultados obtenidos de dichas entrevistas necesitan asimilarse para comprender a la persona enferma y para ofrecer una base al plan de cuidados. La participación del paciente en la creación de una lista de problemas, fijación de objetos, estrategias de intervención mejorará en su propio cuidado y ofrecerá un sentimiento de control sobre lo que sucederá en el medio de cuidados.

e) AUTOAYUDA:

Debido a que la falta de poder y la pérdida de control son sus características predominantes del SIDA, las enfermeras deben buscar formas de incluir a las personas con este mal en toma de decisiones y en el cuidado propio tanto como sea posible para algunos enfermos con el síndrome que prefieren ceder toda la responsabilidad de su curación a los profesionales de la salud; tal participación consistirá en tomar los medicamentos en el horario de su elección, decidir cuando bañarse, o traer aun amigo a las citas médicas que actúe como defensor. Para otros sin embargo, puede ser apropiado remitirlos a material educativo, grupos de apoyo y actividades de defensa de los pacientes con SIDA. Los enfoques de cuidado personales como orientación nutricional, manejo del estrés y psicoterapia deben estimularse en los interesados de hacer todo lo posible para sentirse mejor.

3.10 IMPACTO DEL SIDA:

Las proyecciones futuras, debido al rápido crecimiento de esta enfermedad indican como se aprecia que el SIDA seguirá destacándose como un principal problema de salud.

Es así que podemos hacer mención que el SIDA afecta a todos, ya que no hace distinción alguna entre razas, situación económica o cultural, afectando a los individuos en sus años más productivos. El SIDA se presenta

generalmente en los años más propicios para la maternidad ya que la mayoría de los casos se manifiestan en mujeres de 20 a 34 años.

“Una serie de factores que influyen negativamente sobre la capacidad de las mujeres para actuar en forma adecuada y protegerse de la infección por el VIH. Entre esos factores sean descrito las barreras psicosociales, culturales, legales, y la falta de alternativas económicas. Además, no se puede ignorar que en general los índices de analfabetismo son más altos en las mujeres, y que existen normas y actitudes disimiles que regulan la conducta sexual de hombres y mujeres especialmente en los países en desarrollo.”(44)

Cabe mencionar que el aumento de urbanización, el impacto de los medios de comunicación masiva en los patrones de conducta, la mayor fragilidad de las estructuras familiares y muchos otros factores han influido en el comportamiento sexual de los adolescentes.

Ahora bien en los adolescentes, las infecciones por el VIH se transmiten en la misma forma que en los adultos, ósea, por contacto sexual, por compartir agujas y jeringas contaminadas por el virus o por transfusiones de sangre. El aumento de embarazos en los adolescentes es una manifestación clara del incremento de las relaciones sexuales a edades cada vez más tempranas y da una pauta de los peligros que enfrentan los adolescentes en las sociedades modernas de contraer no solo el SIDA, sino también otras enfermedades de transmisión sexual.

Otra característica devastadora de la infección del VIH el efecto que se

(44) GACETA CONASIDA. Formas de contagio del VIH, Año 3, No. II, Editado por la Dirección General de Epidemiología, México 1988, P. 10

produce sobre niños es de dos formas: la primera directamente cuando la transmisión se da de la mujer infectada o al recién nacido y la segunda es indirectamente cuando los niños quedan huérfanos o son abandonados debido a que la enfermedad llega a afectar a uno o a ambos padres. Se calcula que para el año 2000 habrá 10 millones de niños huérfanos a causa del SIDA, y su cuidado amenaza con desbordar la capacidad asistencial de servicios de salud.

En la actualidad el número real de niños infectados por el VIH, es difícil de estimar debido a que los síntomas iniciales de la infección llegan a hacer similares a los síntomas propios de otras enfermedades de la niñez, dando como resultado que muchas veces el diagnóstico no sea el correcto.

Es importante señalar que la discriminación contra los niños infectados en muchos países, ha llegado al extremo de que se les prohíbe continuar su educación escolar, aumentando así el abrumador impacto psicológico de la enfermedad.

El SIDA no solo afecta al paciente, a sus familiares y amigos, sino que ha demostrado tener efectos significativos sobre toda la sociedad. Sus consecuencias han repercutido sobre las instituciones religiosas, políticas y sociales, así también los sistemas de seguros médicos y de vida, una revolución constante sobre la mejor forma de como prevenir y enfrentar esta enfermedad.

El impacto económico del SIDA es enorme porque la mayoría de las personas se encuentran en los grupos de edad más productivos. Esto es especialmente significativo si se tiene en cuenta que muchos países atraviesan una grave crisis económica, que a su vez, limita la posibilidad de importación de medicamentos y otros suministros para combatir la enfermedad.

Podemos concluir de lo anterior que si bien el SIDA es una enfermedad voraz que amenaza con destruir la base sobre la cual esta estructurada la sociedad, dicha sociedad debe aprender a comprender que quienes padecen la enfermedad continúan siendo personas en todo el sentido de la palabra, y sólo son diferentes por sufrir una infección que altera su integridad física, ya que de no llegarlo a comprender así la sociedad misma, se estaría causando con ello un daño irreparable.

3.11 EDUCACIÓN PARA LA PREVENCIÓN:

En ausencia de una vacuna, la única manera de prevenir el SIDA, es la educación para general cambios de comportamiento. Aun cuando se contara con vacunas, sería indispensable mantener los programas permanentes de educación, la vacunación se agregaría como una actividad más dentro de la estrategia de prevención. En virtud de los mecanismos de transmisión del virus, se puede asegurar que si todos los individuos que conforman la sociedad tuvieran la información necesaria, modificarían su comportamiento sexual, desarrollarían las habilidades necesarias para lograr una relación sexual segura y procurarían influir en el comportamiento sexual de su pareja, así la transmisión se detendría y acabaría con la epidemia del SIDA.

A pesar que el único recurso preventivo actualmente es la educación sexual, existe aún gran resistencia de diversos grupos de la sociedad para que ésta se incluya como parte de la educación básica. A este respecto el Doctor Michael Merson expresó lo siguiente:

“Es posible que los tabúes o tradiciones religiosas o culturales impidan llevar a cabo campañas francas en los medios de comunicación o en las escuelas, sobre cómo evitar la transmisión del VIH. Pero seamos realistas lo que está en juego son vidas humanas; las de nuestros hijos entre ellas. Sencillamente, tenemos que vencer nuestra negación y nuestras inhibiciones,

debemos reconocer la existencia de las relaciones sexuales riesgosas y en consecuencia, facilitar la información, las aptitudes y los medios para evitar los riesgos.”(45)

Las estrategias de prevención dirigidas a la población general contemplan la utilización de los medios de comunicación, así como el acceso a la información de manera directa, ya sea por medio de una línea de información telefónica, o bien, mediante establecimientos para la información básica. Uno de los principales objetivos para brindar información a la población en general, es alertar y sensibilizar sobre el riesgo de adquirir el VIH y sobre la importancia de respetar los derechos de las personas que aportan el VIH/SIDA. Así mismo se deben efectuar acciones paralelas o previas a los mensajes, con el fin de generar y fortalecer un clima propicio para que la población los reciba.

Es importante señalar que ninguna campaña de educación sanitaria impone los mismos grados de dificultad que la del SIDA. Por una parte es necesario enviar, mensajes contundentes sobre las prácticas sexuales y el uso del condón a una parte importante de la población; por otra parte, se debe respetar la sensibilidad de amplios grupos de la población que se sientan molestos ante la crudeza de los mismos mensajes.

Cabe mencionar que es necesario efectuar estrategias de prevención para las personas ya infectadas; debemos recordar que ellas son parte de la solución. Así el acceso a la prueba de detección debe ser anónimo y confidencial, con plena garantía de respeto a los derechos humanos de los afectados.

(45) Álvarez Gayou, Juan Luis, *Sexualidad Humana*, Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V., 5ta Edición, México 1996, P. 377

Debemos destacar que la prevención sólo puede darse en un ambiente recíproco o, en el que se respeten los derechos del individuo, tanto como los de la sociedad en su conjunto.

De lo anterior podemos concluir de que hoy en día debido a que la información no es suficiente para modificar las conductas se considera de suma importancia reforzar la conciencia de la sociedad de que sólo con una educación dinámica y móvil dará lugar a la posibilidad de cambio logrando con ello que se de un mejor control de la transmisión del VIH.

3.12 LA CREACIÓN DEL CENTRO NACIONAL DE INFORMACIÓN DEL SIDA (CONASIDA):

El 22 de Abril de 1987 se crea el **Centro Nacional de Información de SIDA (CONASIDA)** como parte medular del programa de Educación a la población con respecto al SIDA es uno de los instrumentos primordiales para orientar y apoyar al público en general así como a la población de alto riesgo respecto al SIDA.

Es un centro piloto en tanto que constituye la primera iniciativa a nivel nacional dentro de esta área y cuya experiencia sirva de modelo para la multiplicación de estos centros tanto en el Distrito Federal como en el interior del país.

El **CONASIDA** entre sus objetivos principales esta el de apoyar a la prevención del SIDA por medio de la educación al público en general y a la población de alto riesgo, para poder llevar acabo esto, el Centro ha requerido establecer comunicación con diversos grupos, determinar sus necesidades y desarrollar una serie de servicios a través de los cuales se facilita ese proceso educativo.

Los servicios que brinda este Centro son la información, detección de anticuerpos contra el VIH, asesoría para el manejo de los resultados de las pruebas y el seguimiento con el fin de motivar a las personas a continuar su control, se ha comenzado a trabajar ya con grupos de apoyo para personas seropositivas dentro del mismo centro.

Cabe destacar que el Centro participa en la comunidad, a través de pláticas que se imparten en las instituciones que los solicitan, sus servicios que proporciona el Centro son totalmente gratuitos incluyendo folletos, la prueba y atención médico psicológico. Por otro lado la identidad de la persona es mantenida en el anonimato y los resultados son absolutamente confidenciales. Para poder cubrir los servicios anteriores el Centro cuenta con un equipo interdisciplinario integrado por médicos, psicólogos, técnicos laboratoristas, enfermeras así como promotores.

CAPITULO IV

EL VIH/SIDA COMO UNA PROBLEMÁTICA SOCIO-JURÍDICA EN LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO:

En los Estados Unidos Mexicanos, el derecho al trabajo está amparado Constitucionalmente por el artículo 123, que no contempla o prevé ninguna base que autorice a los patrones a separar de su empleo aun trabajador por ser portador del VIH, o haber desarrollado la enfermedad denominada **SIDA**.

Así mismo de acuerdo con el artículo **QUINTO párrafo primero** de esta Constitución a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícito. El ejercicio de esta libertad sólo podría vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos del tercero, 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.

Esta disposición garantiza la libertad del trabajo consistente en la posibilidad que tienen todos los individuos de dedicarse al oficio que deseen, siempre que no afecte o perjudique a terceras personas, es decir, se adopta como un derecho individual y un beneficio personal y social. Solamente se le puede prohibir aun profesionista ejercer su profesión por resolución judicial o bien porque no cumpla los requisitos que marca la Ley de Profesiones.

Es importante hacer notar que el trabajo es considerado como un medio de esparcimiento para el ser humano mediante el cual encuentra los medios para alcanzar su bienestar.

El **ámbito laboral** se ha considerado el más afectado con la aparición del VIH/SIDA, siendo los trabajadores obligados a practicarse exámenes de detección para posteriormente ser despedidos. Las personas tienen derecho a solicitar empleo y a continuar en el mismo, por lo que no debe existir la discriminación laboral, y mucho menos, aislar a los infectados de trabajar y satisfacer la necesidad de sentirse útil socialmente, ya que mediante el trabajo, el hombre alcanza a obtener los medios para ser feliz y poder mantenerse en armonía y cordialidad con toda la comunidad.

La problemática laboral asociada al VIH puede iniciarse incluso desde que un individuo infectado está solicitando empleo, ya que en este supuesto la cuestión que reviste mayor importancia es la relacionada con la práctica de exámenes de detección del VIH como parte de los estudios médicos que son realizados de manera previa a la contratación y como el patrón puede libremente señalar sus políticas de contratación o reclutamiento y en estas se incluyen la no aceptación de una persona afectada por el virus por lo que virtualmente no existe disposición alguna que obligue al patrón a realizar esta contratación.

La práctica de estudios médicos previos a la contratación está prevista en la legislación laboral en los siguientes términos: La Ley Federal del Trabajo en su artículo 134 fracción X prevé que son obligaciones de los trabajadores 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.

De lo anterior, se desprende que es obligación de los trabajadores someterse a los exámenes médicos periódicos que se realizan en los centros

de trabajo, pero en ningún caso someterse obligatoriamente a las pruebas de detección del VIH ya que se estaría atentando contra la voluntad del trabajador.

Otro aspecto importante en señalar es lo referente a los trabajadores que tienen un empleo, ya que estos presentan una mayor complejidad al padecer el virus ya que no solo se trata de la realización de los exámenes de detección, sino que además deben analizarse las cuestiones relativas a la estabilidad en el empleo (rescisión) y a la terminación de la relación laboral los cuales se estudiarán con posterioridad, así como de la discriminación de que pueden ser objeto los trabajadores, con motivo de estar infectados por el VIH.

Es importante resaltar que la mayoría de las personas infectadas por el virus desean continuar laborando lo que contribuye a su buen estado físico y mental, por lo cual se le debe brindar la posibilidad de seguir ejerciendo su creatividad y productividad en el entorno laboral que los apoye.

4.1 LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL FRENTE AL VIH/SIDA:

De acuerdo con el artículo 39 de esta Ley se prevé que a la Secretaría de Salud le corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

“FRACCIÓN IV. Planear, normar, coordinar y evaluar el Sistema Nacional de Salud y proveer a la adecuada participación de las Dependencias y Entidades Públicas que presten servicios de salud, a fin de asegurar el cumplimiento del derecho a la protección de la salud.

FRACCIÓN XVI. Estudiar, adoptar y poner en vigor las medidas necesarias para luchar contra enfermedades transmisibles.

FRACCIÓN XXI. Actuar como Autoridad Sanitaria, ejercer las facultades en materia de Salubridad General las leyes le confieren al Ejecutivo Federal,

vigilar el cumplimiento de la Ley General de Salud, sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.”

4.1.1 LA LEY GENERAL DE SALUD ANTE EL VIH/SIDA:

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

La infección por Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) se ha constituido en un problema grave de salud de la población, en virtud de su vertiginosa y fácil diseminación por lo que es necesario llevar acabo las acciones decisivas para su prevención y control con las reformas a la Ley General de Salud publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 27 de Mayo de 1987, ya que con respecto a la cuestión epidemiológica se adiciona el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) como una enfermedad sujeta a vigilancia epidemiológica haciéndose obligatoria la notificación inmediata de los casos en que se detecte la presencia del Virus o de anticuerpos, así mismo también se establece que la sangre humana únicamente puede obtenerse de voluntarios que la proporcionen gratuitamente suprimiéndose la posibilidad de obtener el tejido de personas que lo hacen a través de una remuneración. En esta inteligencia y toda vez que existe prohibición expresa para que la sangre de proveedores voluntarios pueda ser objeto de actos de comercio, se proporcione como conducta ilícita específica, el comercio de la sangre.

Las anteriores reformas fueron necesarias tomando en cuenta que un importante número de casos de SIDA puede originarse por la utilización terapéutica de sangre proveniente de personas que la proporcionan a cambio de una remuneración, es por ello que se pretende establecer medidas de

control más directas para la prevención de dicha enfermedad. La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera apropiado que se tomen todas las medidas necesarias para actuar con mayor vigor en la ejecución de acciones que prevengan el Virus, dado que el mismo es considerado una enfermedad transmisible de alto grado de peligrosidad contra la cual hasta el momento no existe remedio terapéutico y la esperanza de hallarlo es a largo plazo.

De acuerdo con el artículo TERCERO de la Ley General de Salud en su fracción XV prevé que en los términos de esta Ley, es materia de Salubridad General, la prevención y control de enfermedades transmisibles.

Así mismo el artículo 134 de este mismo ordenamiento en su fracción XIII establece que a la Secretaría de Salud y a 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: **SÍNDROME DE INMUNODEFICIENCIA ADQUIRIDA (SIDA).**

La última parte de la fracción IV del artículo 136 del mismo ordenamiento dispone que “es obligatoria la notificación a la Secretaría de Salud o a la Autoridad Sanitaria más cercana de las siguientes enfermedades y en los términos que a continuación se especifican: Así mismo será obligatoria la notificación inmediata a la Autoridad Sanitaria más cercana, en los casos en que se detecte la presencia del Virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH) o de anticuerpos a dicho virus, en alguna persona.”

La Organización Mundial de la Salud (OMS) impone a los países miembros la obligación de notificar sobre el total de casos de SIDA registrados en cada trimestre según edad, sexo y factores de riesgo conocidos, también es necesario notificar el número de defunciones. En todos los casos se debe

mantener el carácter confidencial de la notificación. En nuestro país se hace por medio del Registro Federal de Contribuyentes con el fin de evitar duplicaciones.

4.1.2 LA NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-010-SSA-1993 FRENTE AL

VIH/SIDA:

De acuerdo con lo establecido en el artículo 133 de la Ley General de Salud se prevé que “en materia de prevención y control de enfermedades y accidentes, y sin perjuicio de lo que dispongan las leyes laborales y de seguridad en materia de riesgos de trabajo, corresponde a la Secretaría de Salud y asistencia:

FRACCIÓN I. Dictar las normas técnicas para la prevención y control de enfermedades y accidentes.”

Con la relación a la atención que debe darse a quienes han sufrido ya el contagio del Virus, hayan o no manifestado síntomas de la enfermedad, el 17 de Enero de 1995 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Norma Oficial Mexicana NOM-010-SSA2-1993 para la prevención y control de la infección por el VIH. Norma técnica que cubre desde la detección, el diagnóstico, medios de prevención y control hasta el tratamiento de la enfermedad.

La Norma inicia con una muy clara triplicación del diagnóstico de la infección y de los padecimientos asociados a la misma, y continúa con las medidas de prevención estableciendo dos grupos las que deben realizarse con la población en general que se concreta en la educación para la salud, la orientación y transmisión a la sociedad en general sobre la enfermedad, los medios de contagio y los medios de prevención.

Respecto de la detección de enfermos con SIDA en su numeral 5.6 la norma técnica establece una serie de criterios que deben atenderse, y que algunos de ellos vienen a constituir verdaderos derechos para el enfermo, como son los siguientes: no puede utilizarse la información para fines ajenos a la protección de la salud, no puede ser considerado como un requisito de ingreso para determinadas actividades, o para el acceso a bienes y servicios médicos o educativos o como requisito para contraer matrimonio.

Igualmente no puede utilizarse el diagnóstico como causal de rescisión de un contrato laboral, se prevé que el diagnóstico de SIDA debe regirse por los criterios de consentimiento informado y de confidencialidad, esto es que quien se somete al análisis debe hacerlo voluntariamente con conocimiento suficiente, bajo la garantía de respeto a su privacidad y la confidencialidad de su expediente. Lo que no se opone con la disposición de la notificación obligatoria por el médico tratante o el personal de salud involucrado, ante la autoridad sanitaria de los casos detectados por una enfermedad sujeta de vigilancia epidemiológica, de acuerdo con la Norma de Vigilancia Epidemiológica vigente. Sin embargo esta notificación debe hacerse bajo la más estricta confidencialidad.

Lógicamente la notificación de los resultados al paciente se tienen que hacer también bajo la más estricta confidencialidad, por personal capacitado no pudiéndose dar la información a otra persona sin previa autorización del interesado.

4.2 LA RESCISIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL VIH/SIDA:

Habiendo realizado un análisis dentro del tercer capítulo de la presente investigación tanto del VIH como consecuencia médica así como del SIDA, aunado a esto los comentarios que se realizaron en el capítulo segundo

respecto a lo previsto por los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo parecería que existe relación entre los preceptos aquí planteados, por lo que analizaremos tales situaciones dividiéndolas en las causas de rescisión de las relaciones individuales de trabajo sin responsabilidad para el patrón, y aquellas en donde no existe responsabilidad para el trabajador.

De acuerdo con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en sus 15 fracciones prevé cuales son las causas de por que el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin que éste llegue a incurrir en responsabilidad comprobando la causal en que incurrió el trabajador por medio del aviso correspondiente.

En dicho ordenamiento anteriormente citado, sólo existen dos fracciones que pueden relacionarse con el VIH/SIDA y son las fracciones XII y XV teniendo esta última fracción relación con lo previsto en el artículo 134 en sus fracciones X y XI de la Legislación laboral situaciones que proceden a estudiarse individualmente.

4.2.1 LA RELACIÓN DEL VIH/SIDA CON LO DISPUESTO POR EL ARTICULO 47 FRACCIÓN XII, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

Cabe mencionar que en dicho precepto se prevé como causal de rescisión que el trabajador se negara a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes y/o enfermedades. De lo anterior cabe hacer hincapié que esta situación puede llegar a ser mal interpretada por los patrones y buscar con ello la posibilidad de rescindir el contrato individual de trabajo, debido a que el trabajador ha sido diagnosticado como seropositivo.

En esta fracción se establecen los procedimientos indicados por la ley a cargo del trabajador consistentes en un hacer o no hacer con el fin de evitar

accidentes o la adquisición de enfermedades dentro del centro y horarios de trabajo.

Cabe hacer mención que existen medidas las cuales se encuentran contenidas en la Norma Oficial Mexicana NOM-010-SSA2-1993 para la prevención y control de la infección por el VIH, la cual regula entre otras dos situaciones: las medidas de prevención para los infectados por el Virus y las medidas fundamentales que deben adoptarse para la prevención de la infección por el VIH.

Es por ello que en la Norma Oficial Mexicana se considera que las medidas contenidas en la misma se encuadran en parámetros que deberán aplicarse tanto a los trabajadores diagnosticados seropositivos como a los que no padecen dicho mal, además de las previamente establecida por las normas de seguridad e higiene en el centro de trabajo.

Respecto a las personas que ya se encuentran infectadas por el Virus en el numeral 5.6 de la Norma técnica se establecen parámetros de comportamiento de dichas personas:

- a) Practicar el sexo seguro o sexo protegido,
- b) no donar sangre, semen y órganos para trasplante;
- c) no compartir objetos potencialmente contaminados con sangre, agujas, jeringas, cepillos de dientes y en general punzocortantes de uso personal; y
- d) valorar la conveniencia de evitar el embarazo recibiendo información sobre el riesgo de transferencia perinatal.

El numeral 5.7 de la Norma Oficial en comento establece las medidas fundamentales que deben adoptarse para la prevención de la infección con VIH

en los establecimientos de salud, entre el personal de salud y sus familiares que tengan contacto con sangre y sus componentes órganos, tejidos, células germinales y cadáveres humanos, así como sujetos infectados.

a) Informar sobre la magnitud y trascendencia del problema de salud que constituye la infección por VIH, los mecanismos de transmisión y las medidas preventivas;

b) identificar el equipo y material probablemente contaminado por ser desinfectados, esterilizados o destruidos, según sea el caso;

c) manejar siempre los líquidos corporales como son excretas, tejidos y cadáveres como potencialmente infectados y darles destino final por incineración o inactivación viral mediante esterilización con autoclave o utilizando soluciones de hipoclorito de sodio de 4 al 7 por ciento; y

d) observar las precauciones universales en todos los pacientes que son lavar siempre antes y después de tener contacto con cualquier paciente, usar guantes siempre que exista la posibilidad de contacto líquido de alto riesgo, usar bata, delantales o ropa impermeable cuando exista la posibilidad de contaminar la ropa con líquidos de alto riesgo, la desinfección química sólo se utilizará como último recurso siempre a condición de que pueda garantizarse la concentración y la actividad del producto químico que se limpie minuciosamente el instrumental antes de sumergirlo en el desinfectante químico, colocar y transportar la ropa contaminada en bolsas impermeables para prevenir el derramamiento de líquidos.

Cabe hacer mención que los ordenamientos y parámetros establecidos en la Norma Técnica en comento son para la observación de ambas partes es decir tanto para personas seropositivas como para las que no lo son, si tenemos en cuenta lo previsto en la fracción XII del artículo 47 de la Legislación Laboral de lo cual podemos concluir lo siguiente:

La Norma Oficial en comento va a establecer las medidas adicionales que deberán imperar en los centros de trabajo para evitar el contagio del VIH, así mismo se prevén también los lineamientos que tendrán que seguir los trabajadores que se encuentren infectados por dicho Virus. Pero sin embargo es importante hacer mención que dicha Norma Técnica si bien es de observancia general para todos los gobernados, esto de ninguna manera debe ser aprovechado por el patrón para invocar con cualquier pretexto alguna medida de las contenidas en dicho precepto como causal para rescindirle a una persona su contrato individual de trabajo cuando no se llegara adoptar alguna medida de seguridad ya sea que dicha persona hubiese sido diagnosticado seropositivo positivo o no padezca dicha enfermedad.

4.2.2 EL ARTÍCULO 47, FRACCIÓN XV Y SU INTERPRETACIÓN:

Como se analizó en el segundo capítulo se hizo mención de las causas diversas establecidas en el artículo 47 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo que pueden causar la rescisión del contrato individual de trabajo, siempre y cuando sean suficientemente graves y no permitan continuar la relación laboral.

Algunas de estas causas análogas que pudieran relacionarse con el VIH/SIDA son las previstas en las fracciones X y XI del artículo 134 del ordenamiento en comento.

4.2.2.1 LA RELACIÓN DEL VIH/SIDA CON LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 134 FRACCIÓN X DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

En dicho precepto se prevé la obligación que tiene el trabajador de someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior de trabajo y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, a fin de comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa o incurable.

De lo anterior podemos decir que es obvio que lo que se busca es proteger tanto la salud del trabajador, como la del resto del personal que labora en el centro de trabajo, por lo que la única forma en la cual el patrón puede realmente conocer el estado de salud que guarda de manera regular cada uno de sus trabajadores, es por medio de la práctica de exámenes médicos generales. Así mismo se puede decir que si bien es obligación de los trabajadores practicarse exámenes médicos periódicos que se realizan en los centros de trabajo, de ninguna manera podrá obligársele al trabajador a que se realice pruebas de detección del VIH, ya que se estaría atentando contra la voluntad del trabajador.

Es importante mencionar que dichos exámenes traen aparejada una obligación para el trabajador que debe acceder a realizarse dichos exámenes, sin embargo, si el trabajador se negara a practicarse los mismos, encajaría en lo previsto por la fracción en estudio y por lo tanto el trabajador podría rescindirle su contrato individual de trabajo sin haber incurrido en responsabilidad el patrón.

Respecto de la forma en que se relacionaría al VIH/SIDA con el precepto legal en cuestión, sería en el caso de que el trabajador impida que se le practique el examen médico ordenado por la Ley por temor a que su empleador conozca la enfermedad que padece. Esta situación es muy común en las personas infectadas por el Virus debido a que el patrón por temor a ser contagiado muchas veces por desconocer la forma en que actúa el Virus, busca la manera más apropiada de dar por terminada la relación individual de trabajo.

Por lo que cuando el trabajador tiene conocimiento de estar infectado por el VIH en este supuesto dicho Virus viene hacer el motivo para que el trabajador se rehusare a someterse al examen médico, lo cual dará como

consecuencia que la causa de rescisión continuará prevaleciendo en todas sus formas, en cambio si el trabajador accede a someterse al examen médico ordenado por la Ley aun cuando se le detectara que tiene el virus se invalida la causa planteada por la fracción X por lo tanto la misma no podría considerarse de ninguna manera como fundamento para rescindir la relación individual de trabajo.

4.2.2.2 LA RELACIÓN DEL VIH/SIDA CON LO DISPUESTO POR EL

ARTÍCULO 134. FRACCIÓN XII DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

En este precepto se establece la obligación que tiene el trabajador de informar al patrón de las enfermedades contagiosas que padezca tan pronto tenga conocimiento de las mismas. De lo anterior se desprende que para evitar una posible epidemia en el centro de trabajo el patrón deberá suspender temporalmente la relación de trabajo con su trabajador hasta en tanto no desaparezca dicha condición.

De acuerdo con el análisis que se realizó en el tercer capítulo se puede apreciar que el virus es efectivamente contagioso; pero las formas en que existe el riesgo de transmisión no puede presentarse en el centro de trabajo. Por lo que al pretender la citada fracción evitar la propagación de la enfermedad que padece el trabajador y al no presentarse tal situación se elimina el peligro de contagio para las demás personas que laboran en dicho centro de trabajo. Así mismo no se debe olvidar que en la fracción en comento se presupone una eventual desaparición de dicha enfermedad, situación que al día de hoy no es posible de realizarla. Es importante hacer mención que el ordenamiento en la legislación laboral en el cual se plantea que la suspensión de los efectos laborales será temporal, es decir, que sólo podrán prolongarse a través del tiempo por un periodo no mayor de 52 semanas, es claro que el procedimiento señalado no desaparecerá sino hasta la muerte del sujeto, por lo que el periodo sería rebasado en exceso.

La Norma Técnica en su numeral **6.3.5.** establece que los resultados de los exámenes para detectar el Virus se registrarán con el conocimiento suficiente del sujeto que se los practica está seguro de que se respetara su derecho a la privacidad y confidencialidad de su expediente clínico.

Así mismo el numeral **6.6.3.** de dicha Norma Técnica establece que la notificación de casos de VIH/SIDA se hará de manera confidencial su objetivo es contar con la información necesaria para establecer las medidas de prevención y control de enfermedades transmisibles, y debe proteger al afectado contra daños en su honorabilidad y dignidad, por lo que no debe comunicarse a otras personas o autoridades excepto a las directamente responsables de la vigilancia epidemiológica.

Cabe hacer mención que como tanto el VIH y el SIDA son condiciones sujetas a vigilancia epidemiológica es por ello que es obligatoria su notificación a la autoridad sanitaria más cercana. Dicha vigilancia la realizará un representante de la unidad de vigilancia epidemiológica del nivel técnico administrativo correspondiente.

Así pues debido a la contraposición de criterios que existe entre la Norma Técnica vigente y lo dispuesto por la fracción XI del artículo 134 de la Legislación Laboral, en relación con la obligación que tiene el trabajador de notificar al patrón. Por un lado se considera necesario que el trabajador tiene la obligación de darle a conocer a su patrón que padece la enfermedad con el fin de que éste en base a la actividad que realiza el trabajador seropositivo establezca los lineamientos de seguridad e higiene que debe llevar a cabo el trabajador infectado. Por otro lado, se prevé una excepción a la regla general ya que de acuerdo con lo establecido en la Norma Técnica en comento el trabajador no tiene la obligación de darle aviso a su patrón de que padece la enfermedad con el fin de evitar un posible despido. Lo anterior se da a

consecuencia del prejuicio e ignorancia que prevalecen en la sociedad, ya que el patrón buscando eliminar al trabajador infectado del centro de trabajo puede argumentar cualquier razón para rescindir su contrato individual del trabajo. Por lo que se busca evitar que el trabajador seropositivo sufra un trato denigrante por parte de sus mismos compañeros de trabajo por carecer de la información necesaria ya que debido a su ignorancia piensan en la posibilidad de poder llegar a ser infectados por el virus mediante el trato y convivio diario que puedan tener con el trabajador infectado.

Es así que considero apropiada la postura que se establece en la fracción XI de la Legislación Laboral en donde es necesario dar aviso al patrón de la enfermedad que padece el trabajador, pero creo que una vez que el patrón tiene el conocimiento de que alguno de sus trabajadores padece la enfermedad debe continuar prevaleciendo la igualdad entre los trabajadores, así mismo creo importante destacar que el aviso lo debería realizar el epidemiólogo asignado al sujeto infectado, mediante una notificación personal por escrito con el fin de informar al patrón la condición que padece el trabajador. Así mismo también lo que se busca es que el patrón este consiente de que el aviso le ha sido entregado por lo que si este pretendiera despedir al trabajador este podrá demostrar que la causa a que se refiere el patrón pudiera resultar una prueba prefabricada con el objeto de retirarlo de sus labores por el sólo hecho de haber sido diagnosticado seropositivo, recayendo así en el patrón la responsabilidad de demostrar que se trata de una situación real por la cual quiere rescindirle su contrato individual de trabajo al trabajador y no por el estado de salud que guarda por haber sido diagnosticado seropositivo.

De lo anterior podemos llegar a la conclusión de que la fracción XI del artículo 134 del ordenamiento legal referido no puede ser invocado como causal de rescisión de la relación individual de trabajo por razón del VIH/SIDA por lo siguiente: Se plantea el incumplimiento de una obligación por parte del

trabajador al no dar a viso al patrón de su seroconversión una vez que el trabajador tenga conocimiento de que padece de la enfermedad, por lo que si el trabajador llegará a dar a viso de su seroconversión es obvio de que quedan sin efecto los supuestos establecidos por la fracción en comento para que pueda darse por rescindida la relación individual de trabajo. Así mismo también es importante resaltar que se podría estar ante un caso de excepción a la regla general previsto en el ordenamiento anteriormente citado, ya que se concede la facultad al trabajador de no dar aviso en caso de que resultare diagnosticado como seropositivo en base a lo establecido en la norma oficial mexicana para la prevención y control del VIH, toda vez que la misma norma establece en su numeral 6.3.4. **que toda detección del VIH/SIDA no deberá ser considerada como causal de rescisión de un contrato individual de trabajo.**

Así mismo se considera pertinente aclarar que aun cuando el VIH no se encuentra legislado propiamente como una causal de rescisión en las relaciones individuales de trabajo en el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo, de acuerdo con los comentarios expuestos por el **C. Licenciado Fermín Coria Jefe del Comité de Aspectos Jurídicos del CONASIDA** nos manifestó lo siguiente que en la actualidad si se ha llegado a dar en la práctica de manera regular que el patrón llegue ha invocar de manera improcedente alguna causal de rescisión de la relación laboral, al momento de que este llega a tener conocimiento de que alguno de sus trabajadores fue diagnosticado como seropositivo en los siguientes casos: cuando se le practica un examen médico periódico en el interior del centro de trabajo, o bien cuando el trabajador de manera voluntaria se practica la prueba de Elisa en un laboratorio particular y es diagnosticado como seropositivo, lo anterior se llega a dar debido a la desinformación o información incompleta que se tiene de la enfermedad el cual deberá considerarse como un acto discriminatorio contra el trabajador infectado por el VIH negandoseles con ello la posibilidad de prestar sus servicios, seguir sosteniendo a su familia y sentirse útiles, permitiendo con

ello que la dignidad del trabajador sea completamente destruida, llegando a perder también la esperanza y los deseos de vivir, ya que cuando el patrón aplica indebidamente la norma NO únicamente está rescindiendo de manera indebida un contrato sino que también esta aniquilando la esperanza de vida y mejoría del trabajador.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto y tomando en consideración que precisamente nuestra Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo al establecer disposiciones que garantizan la Seguridad y Salud en el trabajo, consideramos pertinente **PROPONER** que se legisle al respecto a fin de evitar que por motivo de que un trabajador sea portador del VIH sea despedido de su trabajo, para tal efecto deberá tomarse como base la diferencia entre ser una persona portadora del virus (ASINTOMÁTICO) y ser una persona que ya entro en la ultima etapa de la enfermedad denominada (SIDA), en la inteligencia de que por la importancia de este cuestionamiento deberá elevarse a rango constitucional e incluirla o agregarla en el artículo 123 de nuestra Carta Magna. En este orden de ideas deberá quedar establecido tanto en el **apartado “A” como en el “B” del artículo 123 de nuestra Carta Magna**, la fracción correspondiente y como un ejemplo la siguiente disposición:

“Los trabajadores infectados por el virus que se encuentren en la etapa ASINTOMATICA, podrán seguir desempeñando sus labores normalmente con las prohibiciones y limitaciones que para tal efecto se establezcan en la Ley Federal del Trabajo, previo aviso al patrón.”

Así mismo resulta procedente en su caso la reglamentación de esta disposición Constitucional dentro de la Ley Federal del Trabajo. Por lo cual consideramos que se debe anexar o agregar una fracción más dentro del **artículo 133 de la citada Legislación Laboral**, en el cual se establecen los supuestos que contienen las prohibiciones a los patrones.

En este artículo anteriormente citado se propone que se anexe una fracción más como ejemplo:

“Despedir a los trabajadores portadores del Virus que se encuentren en la etapa ASINTOMÁTICA, y por esta sola razón debiendo en su caso tomar las medidas correspondientes de acuerdo con las disposiciones que para enfermedades contagiosas que se establece en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 42 y 43 fracción I.”

Cabe señalar que no hay que perder de vista que las leyes solo tratan de proteger el bienestar individual de los trabajadores tal y como lo establece el artículo 3ro. de la citada Ley Laboral.

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

4.2.3 CAUSAS DE RESCISIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN Y SU RELACIÓN CON EL VIH/SIDA:

De acuerdo con el artículo 51 de la Ley Federal de Trabajo no es posible relacionar ninguna de las fracciones contempladas ya sea con el VIH o con el SIDA, en virtud de que si el patrón llegase a estar infectado, en ningún momento su estado de salud va a interferir con el normal desarrollo de las actividades encomendadas a sus empleados. La única relación que se pudiese dar es cuando se llegará a producir la muerte del patrón ocasionada por la inmunosupresión, que trae consigo la terminación de la relación individual de trabajo tal y como se establece en el artículo 434 en su fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

4.3 LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL VIH/SIDA:

De acuerdo con el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo se establecen varias situaciones en donde se plantea la forma de como finiquitar la relación de trabajo, y la fracción que consideramos que se encuadra con las personas infectadas por el VIH/SIDA es la fracción IV del ordenamiento legal en comento, el cual señala varias circunstancias como “son la incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible el desempeño del trabajo.”

4.3.1. INCAPACIDAD:

Rafael de Pina Vara define a la incapacidad como “la carencia de aptitud para la realización, disfrute o ejercicio de derechos o para adquirirlos por sí mismo.”(46)

El Instituto de Investigaciones Jurídicas la define como “la alteración de la normalidad anatomía del trabajador y la limitación en su posibilidad funcional para el trabajo es el resultado anatómico-funcional desfavorable al trabajador.”(47)

a) INCAPACIDAD TEMPORAL:

De acuerdo con el artículo 478 de la Ley Federal del Trabajo prevé a la **incapacidad temporal** como la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo. De lo anterior se prevé que si dicha incapacidad proviene de un

(46) De pina Vara, Rafael, Diccionario Jurídico, Editorial Porra, 15 Edición, P. 299

(47) Instituto de Investigaciones Jurídicas, Op. Cit., P. 1662

riesgo de trabajo el trabajador tendrá derecho a que se le cubra íntegramente el salario que deje de percibir, mismo que comenzará a percibir a partir del día en que de inicio la incapacidad.

De acuerdo con el artículo 477 de la Ley Federal del Trabajo se establecen los diferentes tipos de incapacidad que pueden llegarse a producir: Incapacidad Temporal, Incapacidad Permanente Parcial e Incapacidad Permanente Total y la Muerte.

La Ley del Seguro Social vigente en su artículo 96 prevé que en el caso de que la incapacidad se origine de una enfermedad no profesional, es decir una enfermedad general. En este caso en base a lo que establece el ordenamiento legal invocado el trabajador tendrá derecho a un subsidio a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad mientras dure está y hasta por un término de cincuenta y dos semanas más.

Néstor de Buen define a la enfermedad general como “un concepto genérico que comprende tanto las alteraciones de salud motivadas por un estado patológico derivado de la causa ajena al trabajo como los accidentes que tienen su origen en circunstancias extra laborales.”**(48)**

José Dávalos la define como “el resultado de una causa externa que actúa sobre el organismo humano, y que es ajena al trabajo se comprende por tanto a los accidentes que ocurran fuera del trabajo.”**(49)**

De lo anterior podemos definir a la enfermedad general como toda

(48) Buen Lozano, Néstor de, Op. Cit., P. 630

(49) Dávalos, José, Op. Cit., P. 412

condición que afecta la salud del trabajador, derivada de situaciones fuera del horario de labores y del centro de trabajo, imposibilitándolo para desempeñar sus funciones.

b) INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL:

De acuerdo con el artículo 479 de la Ley Federal del Trabajo la **incapacidad permanente parcial** es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar, es decir, pierde parte de la función de alguno de sus órganos, sentidos o partes motoras inutilizando dicha parte por el resto de su vida.

Cabe mencionar que el artículo 493 de la Ley Federal del Trabajo señala que si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar la indemnización hasta por el monto de lo que correspondería al trabajador por incapacidad permanente total teniendo en cuenta la importancia de la profesión. La indemnización queda condicionada a la valoración de los elementos por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL:

De acuerdo con el artículo 480 de la Ley Federal del Trabajo establece que la **incapacidad permanente total** es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita a desempeñar cualquier tipo de trabajo por el resto de su vida. Por lo que la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de 1095 días de salario mínimo general vigente.

Es importante destacar que la cantidad que se le entregue al trabajador no estará sujeta de ningún modo a alguna deducción, esto incluye los salarios

percibidos durante el período de incapacidad temporal, y deberá cubrirse íntegramente.

La incapacidad producida por el SIDA a personas infectadas por el VIH pueden clasificarse en tres etapas: asintomática, sintomática y final o SIDA.

Etapas asintomática. Durante esta etapa los pacientes deberán realizarse el conteo de células o linfocitos anualmente ya que los pacientes presentan un conteo de 500 linfocitos CD4 o más. Muchas personas pueden estar al tanto de su situación, pero en cambio otras ignoran que padecen en muchos casos alguna infección, los síntomas que generalmente padecen durante esta etapa son fiebre, malestar, inflamación de glándulas, estos padecimientos no tienen una duración prolongada, por lo tanto la incapacidad resulta de tipo temporal.

Es así que en este período llegan a ser escasas las posibilidades de que la gente contraiga enfermedades de alto riesgo, ya que el virus apenas inicia su acción de infiltrarse en el organismo y las células T4 durante esta fase no han sido totalmente afectadas, ya que hay un aceptable funcionamiento del sistema inmunológico.

Etapas sintomática. Durante este período el conteo de células T4 oscila entre 499 y 200 linfocitos lo que ocasiona que el sujeto infectado por el VIH comience a sufrir los padecimientos iniciales como las aftas orales, úlceras, dolores musculares, incrementándose así mismo problemas severos como son fallas de algunos sistemas del organismo.

Cabe hacer mención que en esta etapa es necesario considerar que muchas de las personas infectadas se ven afectadas severamente en su estado de salud, ya que a través del tiempo los padecimientos que iniciaron

como algo muy sencillo se van complicando a través del tiempo. Así mismo en este período el sujeto ya tiene amplio conocimiento de que es seropositivo, y de todas las enfermedades que comienza a padecer resultan incapacidades temporales, ya que sufre padecimientos distintos provocados por la misma causa, esto se considera como el inicio de la falla del sistema inmunológico.

Debido a que muchos de los pacientes se recuperan eventualmente y de manera favorable de sus padecimientos y sus incapacidades temporales ya que estas son tan espaciadas que no le impiden al trabajador continuar con el desempeño de sus labores.

Es importante hacer mención que se establece como medida obligatoria que el sujeto infectado vigile el conteo de células y el resultado se lo haga saber al patrón para que se encuentre enterado del estado físico del trabajador y así mismo tome las medidas pertinente consistentes en que eventualmente se capacite a alguien para ocupar el lugar del trabajador infectado cuando este entre a la etapa del SIDA como tal, siendo también necesario que el trabajador se prepare tanto mental, física y económicamente ya que entrara a una etapa que lo afectará totalmente.

Ahora bien puede suceder que se de el caso de que un padecimiento que llegue a sufrir un sujeto genere una incapacidad permanente parcial, debido a que si dicha incapacidad no interfiere en la forma normal en la que el sujeto desarrolle sus labores o le impida realizarlas, por lo tanto no existe en realidad razón para que se le separe de su empleo. Pero en el caso de que dicha incapacidad permanente parcial lo inhabilitara para desempeñar sus labores normalmente podrá ser reubicado en un puesto acorde con sus aptitudes físicas tal y como lo prevé el artículo 493 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado para que se pueda declarar esta etapa que el sujeto infectado por el VIH ha sufrido una incapacidad que lo inhabilita para desempeñar su trabajo, es necesario que la misma sea una incapacidad permanente parcial con respecto a sus actividades, Es así que el solo sufrir padecimientos temporales no constituye una causa suficiente para dar por terminada la relación de trabajo. Para determinar que una persona afectada por el VIH no se encuentra todavía en la etapa denominada final o Sida para ello debe tomar como base el conteo de las células T4, ya que dicho conteo debe estar por arriba de los 200 linfocitos. Así mismo la persona infectada por VIH en caso de que no hubiere sufrido padecimientos que le impida continuar normalmente con la relación de trabajo, cualquier acto que intente el patrón en contra del trabajador infectado se entenderá como un despido injustificado.

Etapa final o SIDA: Cuando el sujeto infectado por el Virus entra en esta etapa, esto debe servir como base para que previa declaración por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social u otra Institución autorizada declaren que el trabajador a sufrido una incapacidad de tipo permanente total, y el patrón así como el trabajador puedan dar por terminada la relación individual de trabajo.

Se considera que una persona se encuentra en la etapa denominada final o sida cuando se apegue a los siguientes casos:

a) Que el conteo de células T4 sea menor de 200 linfocitos;

b) En ausencia de otras causas de inmunodeficiencia, los diagnósticos por microscopio o cultivos son criterios que se tomarán de base para establecer que existe un caso de SIDA de acuerdo con los parámetros establecidos en el numeral 4.5.1 de la Norma Oficial Mexicana NOM-010-SSA2-1193 y que a continuación se especifican:

“* Neumonía por *Pneumocystus carinii*;

* Candidiasis esfágica, traqueal, bronquial o pulmonar;

* Infección diseminada por *M. Kansasii* o complejo *M. Avium*-

- intracelulare (en un sitio distinto o en asociación a pulmón, piel o nódulo linfático hili cervical);
- * Infección por Herpes simplex, causante de úlcera mucocutánea de más de un mes de duración o bronquitis, esofagitis o neumonitis que afecte a personas mayores de un mes de edad;
 - * Infección por Citomegalovirus de un órgano interno, que no sea el hígado, bazo o ganglios linfáticos en pacientes con más de un mes de edad;
 - * Toxoplasmosis cerebral en pacientes mayores de un mes de edad;
 - * Criptosporidiasis con diarrea, de más de un mes de duración;
 - * Leucoencefalopatía multifocal progresiva;
 - * Sarcoma de Kaposi en pacientes menores de 60 años;
 - * Linfoma primario cerebral en pacientes menores de 60 años;
 - * Hiperplasia pulmonar linfoide o neumonitis intersticial linfoide en menores de 13 años;
 - * Criptococosis extrapulmonar.”

Debido a que el conteo de células es menor de 200 linfocitos CD4 y el sujeto afectado se encuentra en constante peligro de contraer enfermedades debido a que su sistema inmunológico es casi nulo. Es por ello que el trabajador que entra ha esta etapa no debe seguir laborando debido a la amenaza que representa para su salud, ya que no cuenta con suficientes anticuerpos para combatir enfermedades que lo pueden llevar incluso a la muerte.

Así pues debido al gran número de enfermedades que el trabajador sufre en esta etapa, es claro que su estado físico no le permite continuar con el desempeño de sus labores, ya que los órganos que resultan más afectados son

los pulmones debido a que el paciente no cuenta con el normal funcionamiento de éstos, además de padecer otras enfermedades como son la artritis, diarrea, anemia, síndrome de desgaste y pérdida de la visión que genera gradualmente una retinitis, por lo que el trabajador es obvio que no desempeña correctamente sus funciones que le son encomendadas.

Por otro lado también es importante destacar que en esta etapa el trabajador deberá realizar constantes visitas medicas debido a que la gran mayoría de los medicamentos que se le deben administrar requieren de una supervisión médica. Muchas de estas visitas medicas se repiten en sesiones de dos a tres veces por semana en las cuales el médico general va ha determinar si el trabajador se encuentra o no en condiciones aceptables para seguir laborando.

Cabe hacer mención que debido al avanzado deterioro físico que presenta el trabajador en ocasiones es necesaria su hospitalización, la cual será por períodos prolongados y aun cuando el trabajador no requiera de hospitalización es necesario que guarde mucho reposo para que no afecte más su estado de salud.

Al haber realizado un análisis de lo anterior podemos concluir que el **SIDA debe ser considerado como una causa de terminación de las relaciones individuales de trabajo** de acuerdo con lo contemplado en la fracción IV del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo el cual prevé la incapacidad física del trabajador.

En caso de que el trabajador hubiese caído en los supuestos considerados por la Norma Oficial Mexicana NOM-010-SSA2-1993, debe hacer del conocimiento de la Institución de Salud autorizada que ha sufrido una incapacidad permanente total, por la cual la relación individual de trabajo ha

quedado terminada en virtud de encontrarse en el supuesto de la fracción IV del artículo 53 de la Legislación Laboral toda vez que su condición de salud le imposibilita desempeñar adecuadamente sus funciones debido a que el conteo de sus células es menor de 200 linfocitos lo que trae como consecuencia que su sistema inmunológico se encuentre casi nulo, y por otro lado debido a que en el centro de trabajo existe la posibilidad de que llegue a contraer alguna enfermedad de contagio de otro compañero de trabajo, o de visitas externas al centro de trabajo, por lo que resulta claro que uno de los principios fundamentales de la legislación laboral es la protección de la integridad física y la salud del trabajador, por lo cual es una obligación del patrón no permitirle laboral ya que de lo contrario estaría violando los supuestos establecidos en la Norma Técnica vigente para la prevención y control del VIH, así como lo previsto por el artículo 490 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que consideramos que el SIDA como etapa final del VIH, debe ser considerada como una incapacidad permanente total. Ya que de acuerdo a las situaciones anteriormente analizadas nos lleva a concluir que el trabajador ha perdido sus facultades físicas para desempeñar sus labores en el centro de trabajo dicha incapacidad permanente total deberá declararse por medio de un certificado médico en donde se especifique que el trabajador a incurrido en lo previsto en la fracción IV del artículo 53 de la Legislación Laboral.

Es importante destacar que uno de los mayores problemas con los que se enfrentan las personas infectadas por el Virus es que este puede afectar la estructura celular del cerebro ya que en la actualidad no existen medicamentos que tengan acceso al sistema nervioso, dando como resultado que se interrumpan y modifiquen las funciones originales del cuerpo humano. Por otro lado una vez que el Virus afecta el sistema nervioso daña el cerebro se comienzan a desarrollar ciertos síntomas como son la pérdida del equilibrio, desorientación, confusión, parálisis de algunas partes del cuerpo, cambios de

personalidad, depresión, demencia. Esta demencia se presenta cuando a las personas sólo le quedan unos meses de vida.

Es así que la incapacidad por pérdida de la función del razonamiento, memoria y juicio no pueden ser consideradas como causal de terminación de las relaciones individuales de trabajo ya que los síntomas señalados con anterioridad a excepción de la demencia, no afectan el raciocinio del individuo, permitiéndole al trabajador continuar su vida diaria y su convivencia social, ya que estos síntomas son momentáneos con duración de muy corto tiempo, que no llegan a afectar la mente del trabajador. En cambio el complejo demencia o encefalopatía por VIH que se encuentra establecido en el numeral 4.5.1 de la Norma Técnica vigente en comento cuando una persona a entrado en la etapa final o SIDA , cuando el conteo de células T4 se encuentra por debajo de los 200 linfocitos se puede considerar lo siguiente: si tomamos el supuesto de que un individuo continúa prestando sus servicios a pesar de su condición física y comienza a padecer los síntomas de la demencia o encefalopatía por VIH será muy difícil para el patrón dar por terminada la relación individual de trabajo utilizando como base la fracción IV del artículo 53 de la Ley Federal de Trabajo, donde claramente se establece “en los casos de incapacidades mentales comprobados ante la Junta”, en este caso la Ley obliga al patrón a demostrar la existencia de dicha condición. No bastara con las pruebas testimoniales que ofrezca el patrón para acreditar que el trabajador ha perdido su facultad de raciocinio y juicio, sino que se considera necesario que se realice una prueba médico pericial, de acuerdo con la jurisprudencia que a continuación transcribo:

“INCAPACIDAD. Prueba idónea para acreditar su clasificación. La prueba idónea para acreditar la clase de incapacidad ocasionada a consecuencia de un accidente de trabajo, aun cuando no la única es la pericial, ya que para su determinación se requiere de conocimientos

técnicos periciales.”(50)

Es por ello que la prueba pericial, resalta lo importante que es el dictamen médico, ya que de lo contrario no se podría hacer mención de que el patrón ha incurrido en un despido injustificado y no en una causa de terminación por lo cual el patrón deberá invocar como causal la demencia del trabajador para poder así extinguir la relación individual de trabajo.

Es por ello que podemos concluir que el SIDA como etapa final del VIH debe ser considerada como una causa de terminación de las relaciones individuales de trabajo al generar una incapacidad de tipo permanente total, que inhabilita al trabajador a desempeñar por el resto de su vida cualquier tipo de trabajo.

(50) Semanario Judicial de la Federación, Segunda Parte, Informe 1973, Cuarta Sala, P.45

CONCLUSIONES

Habiendo realizado un análisis en la presente investigación del Virus de la Inmunodeficiencia Humana se puede llegar a las siguientes conclusiones:

PRIMERA: Pudimos apreciar que este Virus tiene como objetivo primordial destruir la capa de las células CD4 que forman parte del sistema inmunológico y su función principal es vigilar que dicho sistema inmunológico funcione adecuadamente. Por lo que una vez que el Virus destruye por completo la capa se introduce a las células CD4, para que se lleve a cabo la transcripción reversible de ADN, con esto se producirá la posible muerte de una célula provocando con ello que el sistema inmunológico del cuerpo comience a debilitarse y producir un estado de salud de decaimiento en la persona.

Es por ello que se considera necesario que el individuo sea monitoreado con respecto al conteo de sus células CD4 para conocer con ello el avance de la enfermedad ya que cuando el número de células existentes sea menor de 200, la persona habrá entrado a la última etapa de la enfermedad causada por el VIH que se denomina Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA).

SEGUNDA: Ahora bien la Legislación Laboral considera distintas formas de extinguir la relación individual de trabajo como es la rescisión y la terminación y cada una de ellas contienen varias condiciones por las que el contrato individual de trabajo se extingue.

Conociendo la forma de actuar del VIH y habiendo analizado las formas de dar por rescindida la relación individual de trabajo se contemplan esencialmente conductas realizadas por una de las partes, sin que hubiere mediado responsabilidad para la otra parte, ya que si una de ellas no cumple con alguna obligación de hacer o no hacer habrá incurrido en alguna de las

faltas señaladas por la legislación laboral dando como resultado que se pueda dar por rescindido el contrato individual de trabajo.

Ya que en caso de que se dejara de acatar alguna de las disposiciones contenidas en la Legislación Laboral en virtud de ser seropositivo la causa que originaría el despido del sujeto procedería de haber incumplido éste sus obligaciones más no de sufrir la enfermedad, ya que el hecho de ser un individuo portador del VIH no incumple ninguna obligación laboral, debido a que es un evento no contemplado por la ley, y por ende el simple hecho de padecerlo no acarrea responsabilidad alguna.

TERCERA: De acuerdo con los comentarios expuestos por el **C. Licenciado Fermín Coria Jefe del Comité de Aspectos Jurídicos del CONASIDA** manifiesto que en la actualidad si se han llegado a dar en la práctica que el patrón invoque alguna causal de rescisión de las relaciones individuales de trabajo cuando se entera que alguno de sus trabajadores que fue sometido al examen médico fue diagnosticado como seropositivo, dándose lo anterior debido a la falta de información de la enfermedad lo cual debe ser considerado abiertamente como un acto de discriminación hacia el trabajador infectado.

Es así que en base a lo anterior consideramos adecuado **PROPONER** que se eleve a Rango Constitucional la Norma Jurídica referente a los trabajadores que sean portadores del VIH ASÍNTOMÁTICOS para proteger con ello la seguridad en el trabajo cuando se encuentre todavía en condiciones de desempeñar sus labores en forma normal y digna; así también lo referente a anexar al artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo una fracción en donde se prohíba categóricamente al patrón despedir a sus trabajadores que se encuentren en esta circunstancia otorgándoles además el derecho a ser atendidos.

Las anteriores consideraciones son con el objeto de proteger el bienestar del trabajador infectado por el VIH, ya que esta enfermedad es una pandemia que se está propagando en forma alarmante a nivel mundial.

CUARTA: Por otro lado es importante destacar que de acuerdo con el análisis que se realizó en la presente investigación consideramos prudente también **PROPONER** que el VIH si pueda ser tomado como una causa de terminación de las relaciones individuales de trabajo, únicamente cuando el trabajador haya ingresado a la última etapa secuencial de la misma, conocida como Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA). Por lo que esto ocurrirá cuando el conteo de células CD4 que posee el trabajador sea menor de 200 o bien cuando padezca alguna de las enfermedades denominadas oportunistas establecidas en el numeral 4.5.1 de la Norma Oficial Mexicana para la prevención y control de la infección VIH.

Es así que el supuesto que se empleara para poder dar por terminada la relación individual de trabajo es la incapacidad permanente total que sufre el trabajador por contar con un sistema inmunológico casi nulo. Con esta medida se pretende proteger al trabajador de conservar su empleo, cuando haya sido diagnosticado seropositivo.

El período que transcurre desde que una persona se ha infectado hasta antes de que empieza a desarrollar síntomas puede prolongarse por años, debido a esto es obvio que el trabajador podrá continuar desempeñando sus funciones de una manera regular y constante, ya que dentro de esta etapa el virus continúa reproduciéndose de manera lenta pero constante ya que los trabajadores se sienten físicamente saludable y continúan su vida de forma normal.

Por lo que cuando el trabajador ha alcanzado un conteo de células CD4 que oscila entre los 500 y 200 linfocitos debido al nivel de inmunosupresión generado por el avance de la infección esto significa que el trabajador ha entrado en la etapa conocida como sintomática.

Es durante esta etapa que el trabajador comenzará a sufrir constantes padecimientos que pueden ir desde leves como son úlceras, hasta llegar a graves como es la neumonía e incluso tuberculosis si el paciente no es checado de manera regular.

Es por lo que dichos padecimientos no incapacitarán al trabajador de forma permanente sino que será de manera temporal, ya que aun cuando el trabajador comience a sufrir las consecuencias de su inmunosupresión si dichos padecimientos son graves, no impedirán que el trabajador continúe prestando sus servicios.

De este modo al **PROPONER** el supuesto de que sólo se podrá aplicar la causal de terminación por incapacidad física o mental del trabajador en la relación individual del trabajo, contenida en la fracción IV del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo cuando el trabajador padezca de SIDA consideramos que la Ley ha cumplido su cometido protegiendo el bienestar del trabajador permitiéndole conservar su fuente de ingreso incluso cuando haya sido declarada la incapacidad permanente total. Es así que el subsidio que otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social, le permitirá cubrir sus necesidades básicas, sin olvidar que seguirá contando con los beneficios de atención médica y hospitalaria, así como la indemnización por concepto de gastos funerarios.

QUINTA: Por lo que si permitimos que por ignorancia, miedo y prejuicios de unos individuos con respecto a los trabajadores que han sido diagnosticados

seropositivos se les niegue la posibilidad de prestar sus servicios, seguir sosteniendo a su familia y sentirse útiles estamos permitiendo con ello que la dignidad del ser humano sea completamente destruida, ya que cuando una persona pierde su dignidad, también llega a perder la esperanza y los deseos de vivir, por lo que al aplicar indebidamente la norma no sólo se está rescindiendo indebidamente un contrato, si no que también se está aniquilando al trabajador en su esperanza de vida y mejoría, ya que el permitir que se prive aun trabajador de sus beneficios equivale a despojarlo de todo lo que posee y de lo que pudiese haber alcanzado a obtener.

Cabe hacer mención que si un trabajador fue despedido por haber sido diagnosticado seropositivo es claro que las oportunidades que llegue a tener posteriormente se verán afectadas por la misma condición, ya que al no poder conseguir una forma de ganarse la vida, los trabajadores no sólo pasaran enfermedades que el virus trae consigo, sino que también tendrán que pasar por un estado de insolvencia que provocará una degeneración más rápida de su cuerpo, debido a que no podrán contar con los medicamentos y tener acceso a las atenciones medicas necesarias.

Es por estos motivos que nos llevan a considerar la importancia que tiene la presente tesis por intentar defender a toda costa el que una persona pueda continuar con sus labores hasta que la enfermedad se lo impida, ya que con ello se logrará que la persona mantenga su dignidad, honra, auto estima y continúe siendo parte de una sociedad que tratara de relegarlo aun segundo plano.

SEXTA: Es así que sea el motivo o circunstancia que una persona haga valer para no tener contacto con una persona que ha sido diagnosticado como seropositivo, ya sea dentro de un centro de trabajo o fuera de éste, deberá considerarse, como un acto discriminatorio contra el trabajador infectado por el

VIH, ya que dicha persona buscara relegar a todos los que formen parte de ese grupo. Es importante destacar que la única forma de luchar contra la ignorancia y los prejuicios sociales que rodean a las personas infectadas por el VIH será a través de la **EDUCACIÓN** ésta deberá luchar contra la ignorancia y los prejuicios, tratando con ello de contribuir a una mejor convivencia humana que busque proteger la dignidad de la persona, así mismo deberá poner cuidado en sustentar los ideales de fraternidad e igualdad de los derechos de todos los hombres tal y como lo establece el artículo 3ro. de nuestra Carta Magna.

Es por ello que sólo así la gente comprenderá que el padecer una enfermedad no debe ser objeto de desprecio alguno, ya que cualquier ser humano puede adquirir dicha enfermedad. Por lo que para evitar ser infectado, es de suma trascendencia que el lector lleve acabo la aplicación de las medidas de seguridad contempladas en la presente investigación, y así mismo el lector dando a conocer la información que se maneja podrá contribuir con ello a que se deje de propagarse dicha enfermedad.

GLOSARIO

***Abstinencia:** el acto de abstenerse de hacer algo o de renunciar a ello; en este caso a las relaciones sexuales.

***Acido Ribonucleico, ARN:** es una nucleoproteína que se encuentra en el interior del nucléolo, esta sustancia es similar a la de los ribosomas que se encuentran en el sistema retículo endoplásmico, y es molecularmente semejante al ADN. La estructura molecular del RNA es la adenina, la guanina, la citocina y el uracilo. El ácido ribonucleico sirve de molde y transportador del mensaje de los genes, por lo tanto toma parte activa en los mecanismos de transcripción.

***Anticuerpo:** sustancia producida por el cuerpo para protegerlo contra sustancias extrañas.

*** Bisexual:** persona que tiene relaciones sexuales tanto con hombres como con mujeres.

***Célula:** unidad fundamental anatómica y fisiológica en la organización de los seres vivos. Morfológicamente se define como un volumen de citoplasma rodeado de una membrana citoplasmática que contiene en su interior un núcleo y diversos orgánulos estructuralmente definidos.

*** Condón: (preservativo)** recubrimiento flexible que se coloca sobre el pene para realizar la relación sexual. Su propósito es actuar como una bolsa para contener el semen e impedir que entre en el cuerpo de la pareja. También se protege contra la transmisión del VIH.

- * **Cultivo viral:** prueba de laboratorio que permite a los técnicos médicos cultivar un virus procedente de las células o fluidos del cuerpo de una persona infectada.

- * **Daño cerebral orgánico:** daño en las células del cerebro o las funciones de éste, que puede resultar de una infección por VIH del sistema nervioso central.

- * **Demencia:** pérdida de las facultades mentales que afecta el juicio y la capacidad del razonamiento.

- * **Elisa:** prueba utilizada para encontrar anticuerpos del VIH en muestras de sangre o de tejidos corporales.

- * **Encefalitis:** enfermedad inflamatoria del encéfalo. Caracterizada por vómitos, fiebre, somnolencia creciente y alteraciones del aparato muscular de los ojos

- ***Enfermedades oportunistas:** enfermedades que son raras en personas sanas pero comunes en personas infectadas con el VIH.

- * **Hemofilia:** enfermedad hereditaria que afecta a los varones, en la cual la sangre no coagula tan bien como pudiese, ya que no posee la suficiente cantidad del llamado factor VIII.

- * **Homosexualidad:** Inclinação erótica y sexual hacia personas del mismo sexo. Se habla de tres causas principales de este tipo de inclinación sexual: la biológica, consistente en que las secreciones glandulares producen una cantidad excesiva de hormonas femeninas en el hombre y masculinas en la mujer; la psicológica a partir del complejo de Edipo el excesivo apego afectivo infantil a la parte paterna del sexo contrario; por último se recurre cada vez más a la teoría de la bisexualidad; es decir, cada persona posee un compo

nente homosexual que se manifiesta como inclinación o como actividad si las circunstancias lo favorecen.

* **In vitro**: en el vidrio, indica que el fenómeno, proceso o acto biológico, tiene lugar o se experimenta en el laboratorio.

* **Líquidos corporales**: cualquier líquido que se encuentre en el cuerpo humano, como la sangre, la orina, la saliva, las lágrimas, el semen y las secreciones vaginales.

* **Nucleótidos**: compuesto formado por la combinación de una ribosa con una base púrica o pirimidínica, que posee una molécula de ácido fosfórico unida a él mediante una esterificación. Constituye la base de los ácidos nucleicos.

* **SIDA**: síndrome de inmunodeficiencia adquirida enfermedad que afecta la capacidad que tiene el organismo para combatir las enfermedades infecciosas que pueden ser desde las más leves hasta mortales.

* **Toxicómano**: hábito de ingerir drogas o sustancias tóxicas naturales o de síntesis.

* **VIH**: siglas del Virus de la Inmunodeficiencia Humana virus que produce el SIDA y provoca que el organismo produzca ciertos anticuerpos. Este virus puede transmitirse por vía sexual, vía perinatal, vía parenteral y por jeringas o agujas infectadas.

- **Virulencia**: la capacidad agresiva de un microorganismo.

* **Virus**: Microorganismo que se caracteriza porque sólo puede multiplicarse en el interior de las células por la presencia de un solo tipo de ácido

nucleico, el desoxirribonucleico, y por la existencia de una fase de eclipse antes de multiplicarse endocelularmente.

* **Western Blot o inmunofluorecencia:** es una prueba confirmatoria para saber si se tiene el virus del SIDA.

BIBLIOGRAFÍA

Libros complementarios:

DR. ÁLVAREZ GAYOU, Juan Luis. Sexualidad humana, Quinta Edición, México D.F., 1996, Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V., 430 páginas.

BAHRET CHÁVEZ, Alexander. El SIDA en los primates, Cuarta Edición, Editorial Prentice Hall, 270 páginas.

CABANELLAS, Guillermo. Compendio de derecho laboral tomo I, México 1968, Editorial Omeba, 370 páginas.

CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo, Buenos Aires 1982, Editorial Atenea, 189 páginas

DR. CALLEJAS, Javier Enrique. Algunas Preguntas y Respuestas acerca del SIDA, Quinta Edición, Editorial Mc. Graw Hill, 407 páginas.

CASTORENA J, Jesús, Manual del Derecho del Trabajo, Tercera Edición, México 1994, Editorial Mc. Graw Hill, 270 páginas.

CRUZ PAEZ, María Guadalupe. Actitud sexual ante el sida. Cuarta Edición, Editorial Mc. Graw Hill, 227 páginas.

DANIELS, Victor G. Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (traducción), Segunda Edición, México D.F., 1998, Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V., 271 páginas.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo Tomo I, Segunda Edición, México D.F., 1988, Editorial Porrúa S.A. de C.V., 290 páginas.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I, Sexta Edición, México D.F., 1996, Editorial Porrúa S.A. de C.V., 730 páginas.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., 270 páginas.

DE LA CUEVA, Mario. Manual del Derecho del Trabajo, Quinta Edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., 270 páginas.

FUENTES ARIAS, Gloria. La discriminación y sus consecuencias psicosociales en el enfermo del SIDA, Segunda Edición, México D.F., 1995, Editorial Esfinge, 229 páginas.

GALLI PUJATO, Juan M. Sobre el concepto del Derecho del Trabajo. Revista del Trabajo, Buenos Aires, 1952, 54 páginas.

GONZÁLEZ, Nicolas. SIDA. El Manual de Infectología Pediátrica, México 1992, Editorial Trillas, 230 páginas.

GUERRERO, Euquerio. Manual de derecho del Trabajo, Decima Edición, Editorial Porrúa, S.A de C.V., 200 páginas.

HIGASHIDA, Bertha. Ciencias de la Salud, Tercera Edición, Editorial Mc. Graw Hill, 533 páginas.

INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS JURÍDICAS UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano, Tercera Edición, Tomos I, II, III, IV, México D.F., Editorial Porrúa, S.A. de C.V., 1993, 2302 páginas.

JIMÉNEZ MORENO, Wigherto. Historia de México, Novena Edición, México 1977, Editorial E.C.L.A.S.A., 300 páginas.

MARC, Jorge Enrique. Los riesgos del trabajo industrial, Editorial De Palma, Buenos Aires 1985, 150 páginas.

MILLÁN DENA, Rodolfo. El SIDA y sus consecuencias legales, UAM Azcapotzalco, 210 páginas.

MILLÁN DENA, Rodolfo. El SIDA y trabajo, Editores Cultura Popular, 1989, 220 páginas.

PALACIOS Y BERMUDEZ DE CASTRO, Roberto. Diccionario de la Legislación de Trabajo, Antigua Librería Robledo, Editorial Porrúa, Año 1947, 370 páginas.

PÉREZ, Benito. Derecho del Trabajo, Editorial Astrea, 1983, 270 páginas.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de derecho del trabajo, Décima Edición, Editorial Esfinje, Madrid 1994, 350 páginas.

PINA VARA, Rafael. Diccionario de derecho, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México D.F., 1996, 509 páginas.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. El Despido, Quinta Edición, Editorial Barcelona, 110 páginas.

RIVERA MARÍN, Guadalupe. El Movimiento Obrero en México, 50 años de Revolución II, Segunda Edición, México 1961, Editorial Interamericana, 356 páginas.

ROBERTO MUÑOZ, Ramón. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México 1983, 360 páginas.

DR. ROZENABAUM, Willy. Alerta General (El sida en preguntas), Décima Edición, Editores Pangea, S.A. de C.V., 195 páginas.

RUSSOMANO MOZART, Víctor. El empleado y el empleador, Primera Edición, Editorial Cárdenas, México 1982, 190 páginas.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. El aviso de la rescisión de las relaciones individuales de trabajo (despido), Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México 1994, 355 páginas.

DR. STANISLAWKI, Stanislaw. El médico frente al SIDA. CONASIDA (El Consejo Nacional de Prevención y Control del SIDA), Tercera Edición, México D.F., 1989, Editores Pangea, S.A. de C.V., 273 páginas.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo teoría integral, Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México D.F., 1981, 570 páginas.

Legislación:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Décima Edición, México 1996, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., 170 páginas.

Ley Federal del Trabajo. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Urbina, 70 Edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México 1996, 913 páginas.

Ley General de Salud, Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México 1997, 159 páginas.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Primera Edición, Ediciones Delma, 48 páginas.

Ley del Seguro Social Vigente, Novena Edición, Editorial Olgún, S.A. de C.V., 917 páginas.

Norma Oficial Mexicana NOM-010-SSA2-1993. "Para la Prevención y Control de la infección por Virus de la Inmunodeficiencia Humana". Publicada en el Diario Oficial de la Federación 17 de Enero de 1997, Primera Sección, 16 páginas.

Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Vol. 133138, Quinta Parte, Enero-Junio 1980, Cuarta Sala, 250 páginas.

Semanario Judicial de la Federación, Informe 1973, Cuarta Sala, 150 páginas.

Periódicos:

El Nacional. Corresponsal CARRILLO, Carmen. Por cada enfermo de SIDA hay cien portadores, México D.F., 17 de Diciembre de 1997, Sección Culturales, 40 páginas.

El Universal. Corresponsal AGUILAR, Armando, Entrevista a el DR. Stanislawski, Puede el SIDA ocupar la primera causa de mortalidad, México 27 de Enero de 1997, Sección Nuestra Ciudad.

El Universal. Corresponsal RAMÍREZ, Raúl, Entrevista a el Lic. Victor Martínez Bullé Goyri, El SIDA y los derechos de todos, Sección Bucareli, México, D.F., 17 de Agosto de 1997, 23 páginas.

Revistas:

Boletín Mensual SIDA. Año 3, Edición N° 8, Editado por Talleres Gráficos por la Dirección General de Epidemiología, México, Septiembre de 1989, 1100 páginas.

Comisión Nacional de Derechos Humanos. La discriminación ante el SIDA, Volumen 5to, Año 1997, 127 páginas.

GACETA CONASIDA. El problema del SIDA en el Hospital de infectología, Vol. 3, Año 1991, 65 páginas.

GACETA CONASIDA. Casos Acumulados del SIDA en México, Año 1, N° 2, Editado por la Dirección General de Epidemiología, México 1994, 57 páginas.

GACETA CONASIDA. Gonzalo Moctezuma Barragán. El VIH/SIDA y los problemas laborales, Vol. 1ro., Año 1996, 95 páginas.

GACETA CONASIDA. Gonzalo Moctezuma Barragán. El impacto del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida en México, Vol. 4, Año 1997, 115 páginas.