



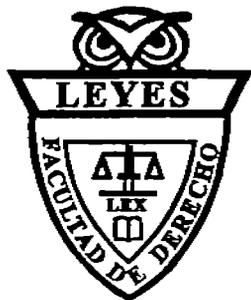
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

EL SIDA COMO RIESGO DE TRABAJO

T E S I S

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



MEXICO, D.F.

2003



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director

La alumna: **CARMEN ALTAMIRANO LOPEZ**, con número de cuenta 85199060, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada **"EL SIDA COMO RIESGO DE TRABAJO"**, bajo la dirección de la LIC. **MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **MOISÉS SABANERO HERNANDEZ**, en el oficio con fecha 11 de julio del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABER EN EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., 20 de junio del 2003.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL
LIC. GUILLERMO HORTERO BAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaría General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.

c.c.p.- Alumno (a).

A DIOS:

Por todo su amor, bendiciones y bondades que me entrego
en el momento mas oportuno de mi vida y que me permitieron
seguir adelante y poder llegar hasta este día; de gran dicha en mi vida.

¡GRACIAS DIOS MIO!

A MIS PADRES:

JOSE ALTAMIRANO RIVERA Y CARMEN
LOPEZ DE ALTAMIRANO

Por todo su amor, su apoyo y sacrificio que me
entregaron y me permitieron llegar hasta este momento

¡GRACIAS!

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la
UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el
contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: _____

FECHA: _____

FIRMA: _____

A MI ESPOSO MARIO ARMANDO Y MIS
ADORADOS HIJOS
TANIA ITZAMARA Y MARIO ARMANDO

Que con su gran amor, cariño y comprensión he podido
obtener mi título profesional que es suyo

¡GRACIAS!

A MIS HERMANAS SUSANA LILIA Y NADIA

Por brindarme su apoyo y confianza

¡GRACIAS!

A mi hermana LUPITA
Por su motivación a seguir adelante , su apoyo
incondicional y consejos

¡GRACIAS!

A LA LIC. MARTHA RODRIGUEZ

Una especial gratitud por ser mi asesora y
dedicarme su tiempo para
la elaboración de mi tesis profesional

¡GRACIAS!

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO,
A MI QUERIDA FACULTAD
¡MUCHAS GRACIAS!

INDICE

Introducción.	I
---------------	---

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

1.1	Trabajo.-----	1
1.2	Relación de trabajo.-----	5
1.3	Sujetos de la relación de trabajo.-----	7
1.3.1	Trabajador.-----	8
1.3.2	Patrón.-----	12
1.4	Riesgos de trabajo.-----	15
1.4.1	Accidentes de trabajo.-----	22
1.4.2	Enfermedades de trabajo.-----	25
1.5	Incapacidad.-----	26
1.5.1	Temporal.-----	29
1.5.2	Permanente parcial.-----	29
1.5.3	Permanente total.-----	30
1.5.4	Muerte.-----	31
1.6	SIDA.-----	31
1.7	Indemnización.-----	35

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL RIESGO DE TRABAJO

2.1	Roma.-----	39
2.2	España.-----	43
2.3	Alemania.-----	48
2.4	Francia.-----	52
2.5	Inglaterra.-----	57
2.6	México Siglo XX.-----	59

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO LABORAL Y DEL SEGURO SOCIAL DEL RIESGO DE TRABAJO

3.1	Fundamento Constitucional.-----	76
3.2	Ley Federal del Trabajo.-----	79
3.2.1	Tablas de Enfermedades de Trabajo.-----	82
3.2.2	Artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo,	83

	respecto de las Enfermedades Virales que preveé el numeral 136.	
3.2.3	Indemnización.-----	86
3.2.4	Formas de pago respecto a los diversos grados de incapacidad.	88
3.3	Ley del Seguro Social.-----	93

CAPITULO IV

LA ENFERMEDAD DEL SIDA CONSIDERADA COMO RIESGO DEL TRABAJO

4.1	Características constitutivas del SIDA como Riesgos de Trabajo.	102
4.2	Análisis Jurídicos del SIDA como Riesgo de Trabajo.	107
4.3	Propuestas Jurídicas en relación al SIDA como riesgo de trabajo.	116
	CONCLUSIONES-----	134
	BIBLIOGRAFIA-----	13

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES DEL TRABAJO Y LOS RIESGOS

Nuestro principal interés en el presente capítulo, es dejar establecido el origen etimológico de los diversos conceptos que integran los riesgos de trabajo y el Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida conocida como SIDA, al igual que su definición legal y las opiniones doctrinales de algunos autores, los cuales serán básicos para nuestra investigación.

1.1 T R A B A J O.

Origen etimológico.

El origen etimológico de la palabra trabajo es considerado incierto para la mayoría de los autores sin embargo, para otros como Luciano Boccia la palabra trabajo proviene del "griego *novos* como del latín *labor*, que encuentran su correspondencia en el *Travail* (bajo latín *tripolum*) o en el italiano *travoglio* *obesagno*, voces que al interior de sus elemento etimológicos recuerdan la idea de un mal soportado." (1)

(1) BOCCIA, Luciano. Tratado de Medicina del Trabajo. Segunda edición. s.e. Buenos Aires. 1947. pag. 17e intelectual

Así mismo, podemos decir que el significado etimológico que se ha atribuido a la palabra trabajo, ha sufrido diversas modificaciones de acuerdo a la época en que ha vivido el hombre, la clase social y religión a la que pertenezca es decir, que en un principio la iglesia consideró al trabajo como un castigo proveniente de una maldición divina, debido a la condena que Dios impuso a Adán consistente en sacar de la tierra los alimentos con grandes fatigas y a comer el pan con el sudor de su frente; posteriormente el significado adquiere otro matiz, al surgir la explotación del hombre por el hombre transformándose el concepto de trabajo por el de dolor y pena por ser propio del esclavo.

Actualmente, existen diversas definiciones acerca de la palabra trabajo que surgen de acuerdo al punto de vista de su análisis económico, social y jurídico empero cada una de estas definiciones pretende entrañar el esfuerzo físico para realizarlo y de acuerdo al predominio de los mismos se puede clasificar en manual, direccional o de invención.

Visto de ésta forma, el trabajo desempeñado por el hombre no debe ser considerado una mercancía, porque de ser así infringiría la libertad y la dignidad de quien lo ejerza; concibiéndose de esta forma al trabajo, como un

derecho y un deber social; por tal motivo se pretende que la naturaleza y los fines del mismo no permitan distinción alguna de su propia esencia.

Al respecto, el Dr. Mario de la Cueva señala: "Si el nuevo derecho del trabajo esta concebido como un conjunto de normas destinadas a asegurar una existencia decorosa al hombre que entrega su energía física de trabajo a otra persona, el predominio de la energía física sobre la intelectual o viceversa no puede justificar un régimen distinto, si bien habrá diferencias en cuanto a los salarios".(2)

De igual manera tampoco existirán diferencias en el derecho del trabajo para los sujetos a los que habrá de aplicarse, por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

El Diccionario de la Real Academia Española en un concepto simple pero ilustrativo, nos da una idea concreta Sobre el concepto de trabajo que define como: "El esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza" (3)

(2) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo 1. Sexta Edición. Porrúa S.A. México 1990. p. 136.

(3) Diccionario de la Real Academia Española. "Obra Especializada". Riva Sanseveriano et.al. Tomo VI. s.e. Barcelona. 1970. p. 37.

Respecto a lo anterior podemos señalar, que en efecto toda actividad humana considerada trabajo, demanda un esfuerzo ya sea de manera física o intelectual por parte de quien lo ejecuta y que tiene por objeto la creación de satisfactores necesarios para el desarrollo humano y que a cambio de ello recibe una compensación económica.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8o. define al trabajo como "toda actividad humana intelectual, o material, independientemente el grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

Sin embargo, consideramos incompleta dicha definición porque no incluye dentro de su redacción, el pago de una retribución de carácter pecuniario llamado salario y que compensaría relativamente el desempeño de su esfuerzo físico, intelectual o material.

Por tal motivo, consideramos que la definición legal establecida en el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo debiera redactarse de esta forma:

"Es toda actividad humana que desempeña un esfuerzo físico o intelectual que independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio recibirá a cambio de ello un salario".

1.2 RELACION DE TRABAJO.

La Relación de Trabajo nace al mundo jurídico sin estar vinculado a otras figuras análogas, esta figura puede "vivir" sin que exista previamente un contrato de trabajo pero no al contrario, aun cuando se dé por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito; debido a que sólo requiere la prestación de un trabajo personal en forma subordinada.

Al presentarse la Relación de Trabajo, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el Derecho del Trabajo, siendo un ordenamiento imperativo, que se aplica independientemente de la voluntad de los sujetos de dicha relación.

El maestro Mario de la Cueva, afirma que no es elemento necesario la manifestación de la voluntad para la formación de la relación, al aludir a la frase del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo: "Cualquiera que sea el acto que le dio origen".

Sin embargo, consideramos que la esencia de la doctrina nueva consiste en que el acuerdo de voluntades no es un requisito indispensable para la formación de la relación, porque esta función la cumple un estatuto, la ley

y los Contratos Colectivos de Trabajo entre otros ordenamientos, así por el hecho de la Prestación de Trabajo, la relación adquiere vida propia; por lo consiguiente, el Doctor De La Cueva concluye diciendo:

"El Derecho de Trabajo no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegura la vida y la salud del individuo y proporciona al trabajador una existencia digna y decorosa." (4)

Nuestra Legislación Laboral vigente, en su artículo 20 define a la Relación de Trabajo como:

"Cualquiera que sea el acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

Podemos señalar al respecto que la prestación, que surja dentro de una relación de trabajo deberá ser siempre de manera personal y directa sin intermediarios, además de ser subordinada, debido a que se necesita un acatamiento o sujeción de mando, por parte del trabajador para el desempeño de su trabajo.

(4) DE LA CUEVA, Mario. Op cit. pag. 139

Desde nuestro punto de vista consideramos que otro elemento que integra la Relación de Trabajo se presenta através del pago de un salario sin embargo, pese a que no es un requisito esencial, debido a que la relación de trabajo se presentara sin ningún inconveniente, como en el caso de las brigadas voluntarias, es indispensable debido a que no solo representa el valor de trabajo en ciertas ocasiones sino también garantiza el mantenimiento económico de una familia.

1.3 SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

Los sujetos que integran la relación de trabajo ya sea esta de manera individual o colectiva serán denominados por el derecho laboral como Patrón y trabajador

El maestro Roberto Muñoz Ramón, considera que los sujetos de la relación de trabajo: "Son las personas físicas o morales titulares de derechos subjetivos y pasivos de deberes jurídicos de índole laboral". (5)

(5) MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. I. s.e. editorial Porrúa. México 1990. Pag. 17.

Consideramos que estos derechos subjetivos son aquellos beneficios que la ley otorga, como son las prestaciones en especie o en dinero y los pasivos de deberes que son aquellas obligaciones que señala la ley como por ejemplo realizar el trabajo con intensidad y cuidado.

1.3.1 TRABAJADOR.

La palabra trabajador sufrió diversas transformaciones, según la época y el lugar en que se utilizo, así tenemos que se le llamaba operario, prestador de trabajo, dador de trabajo, acreedor de salarios, productor de trabajo, asalariado, jornalero, etc.; sin embargo nuestra legislación adoptó en su redacción el término de trabajador; con el objeto de establecer el principio de igualdad entre aquellas personas que entregaron su fuerza de trabajo a otros.

Al respecto el Dr. Mario De La Cueva opina que "Las normas de la Declaración de los Derechos Sociales reposan en el principio de igualdad, respecto de las personas que entregan su energía de trabajo a otro por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna como ocurre en otras

legislaciones entre trabajador, obrero y empleado solamente la denominación de trabajador." (6)

El concepto legal, comprendido en el artículo 80. indica que trabajador es "Toda persona física que presta a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado".

Sin embargo Vale la pena hacer mención, que esté concepto en nuestra opinión resulta incompleto, debido a que se omite dentro de su redacción uno de los

Elementos que nosotros consideramos esenciales denominado salario, que es un factor fundamental del trabajador al prestar un servicio personal subordinado debido a que garantiza la satisfacción económica de sus necesidades.

En efecto, consideramos que un concepto más adecuado de trabajador sería el siguiente:

Es aquella persona física, que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado a cambio de una retribución económica.

(6) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. pag. 152.

De esta definición podemos desprender los siguientes elementos:

- a) El trabajador sólo podrá ser una persona física. debido a que la actividad laboral regulada por el derecho del trabajo, es una actividad humana desarrollada por el hombre, es así que la persona física podrá ser varón o mujer teniendo la misma facultad de desempeño, realización e igualdad jurídica; situación que encuentra su fundamento en lo dispuesto por el artículo 4o. De nuestra Constitución, el cual a la letra dice: "El varón y la mujer serán iguales ante la ley.

- b) El trabajo deberá ser realizado en forma personal y no por interpósita persona, esto es con el objeto de poder atribuir la calidad de trabajador a determinado individuo.

- c) Deberá ser de manera subordinada, es decir, que estará bajo la autoridad y dirección de otra persona la cual puede ser física o moral. Algunos autores sin embargo, interpretan de manera exagerada que el término subordinación es repugnante porque discrepa del sentido ideológico del artículo 123 de la Constitución, ya que en su exposición de motivos se

estableció que las relaciones entre trabajadores y patrones serían igualitarias. Por lo que la obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber. Así mismo el fundamento del trabajo subordinado lo encontramos en el artículo 134 fracción III de nuestra legislación laboral el cual establece: "...son obligaciones de los trabajadores: III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al trabajo."

d) El trabajador por entregar a otra persona su fuerza de trabajo de manera física e intelectual, deberá recibir a cambio una remuneración económica, consistente en un salario que sea lo suficiente para satisfacer todas aquellas necesidades indispensables para el desarrollo y bienestar de él y su familia.

Trabajador Sanitario.

El trabajador Sanitario es una especie del género trabajador que emana del área médica y que por su

naturaleza se ubica dentro de los riesgos de trabajo definiéndose como:

"Cualquier persona, individuo o estudiante cuya actividad implique un contacto con sus pacientes, sangre u otros líquidos orgánicos de pacientes, en un contexto sanitario." (7)

Como podemos observar este concepto engloba a todas aquellas personas que este en contacto directo con personas enfermas que padezcan virus de alto riesgo o bien, con el manejo de instrumentos quirúrgicos o de laboratorio sangre contaminada llámese profesionista o bien empleado o afanador entre otros.

1.3.2. PATRON.

Para algunos autores como Capitant, consideran "Que el origen etimológico de la palabra patrón deriva del latín patronus que significa protector o abogado, o bien que deriva del latín pater que quiere decir padre." (8)

(7) Diccionario Enciclopédico Salvat. Walter Kaskel. et. al. Tomo IX. Tercera edición. s.e. Madrid 1985. Pag.410

(8) CAPITANT, Henri. Diccionario Jurídico. s.e. De Palma S.A. Buenos Aires Argentina. 1961. pag. 418

El significado etimológico que se le atribuye a la palabra patrón ha sido adoptado por nuestra legislación laboral en el sentido de que debe proteger a los trabajadores en su persona; proporcionando las medidas de seguridad e higiene suficiente para garantizar su salud y prevenir accidentes de trabajo.

Respecto de la terminología que se le atribuye a la palabra patrón, ésta ha tenido varias connotaciones a través de los años, encontrándose entre otros como el acreedor de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc. Este último fue adoptado por la ley de 1931 hasta que en el año de 1970 la Comisión Unida de trabajo y Estudios Legislativos de la Cámara de Diputados y el Congreso de la Unión propusieron sustituir por mejor connotación el término de patrono por el de patrón, al señalar que "...patrono es el que patrocina a una persona o institución o gestiona en su nombre; así se dice abogado patrono, patrono de una institución, etc. (9)

Nuestra legislación en su artículo 10o. Únicamente establece, que patrón "...es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

(9) MUÑOZ RAMON, Roberto. Op. Cit. Pag. 55

Mientras que en el caso de la doctrina, el maestro Alfredo Sánchez Alvarado sostiene "...que es la persona física ó jurídico colectiva (moral), que recibe de otra los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada". (10)

A pesar de que el maestro Sánchez Alvarado es mas amplio en su definición, (la cual compartimos) al dividir la forma de trabajo subordinada en dos géneros, manual e intelectual sin embargo omite la obligación del propio patrón de pagar una retribución de carácter económica por la prestación de cualquiera de esos servicios, dejando al trabajador sin ningún reconocimiento de su esfuerzo desempeñado.

Por tal motivo, consideramos necesario proponer la siguiente definición:

"Patrón es aquella persona física o moral, que recibe de otra persona física un servicio personal subordinado material e intelectual, a cambio de una remuneración económica ."

A diferencia de la definición de trabajador; de que es él quién recibe una retribución económica por su

(10) SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. T I. S.e. México 1960 pag. 299.

esfuerzo desempeñado, es el patrón ahora quien debe pagar de acuerdo al nivel de preparación de cada trabajador en su área laboral, un pago ya sea en especie o en dinero de acuerdo a su función realizada.

1.4 RIESGO DE TRABAJO.

La salud e integridad física de los trabajadores representa un tesoro valioso para la sociedad. Su cuidado y protección por parte del Estado es una obligación elemental, por tal motivo al elaborares la Ley Federal del Trabajo el legislador pretendió otorgar al trabajador todo el amparo en contra de aquellos accidentes o enfermedades que sufrieran con motivo de su trabajo, tomando en consideración el grado de incapacidad en el que se encuentre para poder indemnizarlo justamente y con ello poder satisfacerse sus necesidades económicamente.

Por otra parte, el término riesgo de trabajo ha sufrido diversas denominaciones que han variando de acuerdo a la legislación de cada época.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 utilizo dentro de su redacción la expresión de "Riesgos Profesionales", al referirse a las enfermedades y accidentes de trabajo,

basándose para ello en la teoría de la responsabilidad objetiva.

Posteriormente la Ley de 1970 adoptó la idea nueva de la responsabilidad de la economía de la empresa y con apoyo en la exposición de motivos de la propia ley, pasó de la idea "Riesgos Profesionales" a los de "Riesgos de Autoridad", para concluir en los "Riesgos de Empresa"; sin embargo, la doctrina representada por los maestros Mario de la Cueva al igual que Mario R. Tissenbaum entre otros, manejan otro tipo de terminología distinta que rompe con los esquemas ya mencionados, para emplear la denominación Infortunios de Trabajo, argumentando al respecto que este término tiende a referirse más que el hecho objetivo del accidente o enfermedad, que a la condición dolorosa de la víctima del riesgo.

En la medida en que el contrato de trabajo era regulado por el derecho civil, la responsabilidad derivada de los riesgos de trabajo se encontraba sujeta a las teorías civilistas, por tal motivo surgió la idea de que el trabajador debía soportar el riesgo, con excepción de acreditar que había sido por culpa del patrón.

Posteriormente la doctrina y la Ley consideraban que la responsabilidad de los riesgos llegaba a configurarse como una responsabilidad objetiva, es decir imputable al

patrón salvo en algunas excepciones señaladas por la ley pero esto, resultó poco práctico debido a que el pago por el riesgo del trabajo dependía del grado de solvencia económica con la que contaba el patrón en esos momentos, la que con frecuencia no existía.

Sin embargo nace la idea de repartir la responsabilidad entre todos los miembros de la colectividad, idea que representa la base el seguro social.

De acuerdo a lo analizado con antelación, consideramos importante mencionar aquellas teorías relevantes que sirvieron como pilar para la edificación de los riesgos de trabajo y con ello tener una idea mas clara y precisa de la importancia que tuvo cada una de ellas

1. Teoría de la responsabilidad objetivas.
2. Teoría del riesgo profesional.
3. Teoría del riesgo de empresa.
4. Teoría del riesgo social.
5. Teoría de la culpa

1.- Teoría de la responsabilidad objetiva.

Esta teoría es representada por León Duguit, que sostiene:

Que el principio de imputabilidad no puede intervenir cuando se trata, no de relaciones de individuo a individuo, sino de relaciones de grupos entre si o de relaciones de grupos con individuos, entonces lo que se plantea no es una cuestión de imputabilidad sino solamente una cuestión de riesgo.

Se trata de saber cuál es el patrimonio que debe en definitiva soportar el riesgo que entraña la actividad del grupo considerado. Puede entonces nacer una responsabilidad subjetiva. Para saber si hay responsabilidad, no hay que averiguar si ha mediado culpa o negligencia. Sino solamente cuál es el grupo que en definitiva soportara la carga del riesgo. No hay otra prueba que ofrecer que lo del perjuicio causado, y practicada esta prueba la responsabilidad obra en cierta manera automáticamente.

Resumiendo lo anterior podemos decir, que en esta teoría la culpa pasa a un segundo lugar. Basta acreditar la relación causa a efecto entre el riesgo y la cosa que lo produjo para que, inmediatamente nazca la responsabilidad de indemnizar.

2.- Teoría del riesgo profesional.

Esta teoría tiene su origen en la Ley Francesa de 1898, que impuso al patrón la responsabilidad de los riesgos sufridos por sus trabajadores por el hecho de laborar bajo sus ordenes o mandato. Así esta teoría objetiva, se basa en una presunción de culpa del patrón que derivaría del hecho de que su empresa genere riesgos y siendo él quien obtiene los beneficios justo será que asuma la responsabilidad de indemnizar al trabajador, al igual de los casos donde media culpa intencional, caso fortuito u otra situación indeterminada.

Cabe destacar una característica relevante de esta teoría, respecto a la manera de cuantificar la responsabilidad es decir, en el derecho común, se exige una indemnización proporcional al daño sufrido como lo señala el artículo 1915 del Código Civil vigente para el Distrito Federal, que a la letra dice:

"La reparación del daño debe consistir a elección del ofendido, en el restablecimiento de la situación anterior, cuando ello sea posible o en el pago de daños y perjuicios."

Sin embargo en el derecho laboral, la responsabilidad de indemnizar esta sujeta al salario diario que percibe el

trabajador al ocurrir el riesgo de trabajo sin ser éste, inferior al salario mínimo vigente para el Distrito Federal.

3.- Teoría del riesgo de empresa.

Esta teoría tiene su origen en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece que los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que sufran los trabajadores en el ejercicio de su profesión o trabajo que realicen, por lo que los patrones deberán indemnizar de acuerdo al grado de incapacidad que sufran.

4.- Teoría del riesgo social.

Se considera a esta teoría como la base fundamental de la seguridad social. Parte del supuesto de que los riesgos de trabajo derivan del mundo laboral, de tal manera que los accidentes no pueden atribuírsele a una empresa determinada sino a toda la sociedad.

La teoría del riesgo social, se basa en razones económicas al considerar que al distribuir la

responsabilidad para hacerle frente a ella, con los recursos de toda una colectividad, es obvio que siempre existirán recursos suficientes y que, por lo tanto, el trabajador no enfrentará el peligro de la insolvencia patronal.

5.- Teoría de la culpa.

La teoría de la culpa, tiene su origen en el artículo 1382 del Código Civil Francés, que considera:

Que el autor de un daño debe responder de él cubriendo la indemnización correspondiente es decir, que los trabajadores que sufrían un detrimento en su persona con motivo de su trabajo, solo serían indemnizados cuando acreditaran que el accidente había sobrevenido por culpa del patrón, esto es que por un acto u omisión del patrón o por una imprudencia o negligencia del mismo se produjo el accidente.

La Ley Federal del Trabajo adopta en su redacción la teoría del riesgo de empresa así mismo, define en su artículo 473 define a los Riesgos de Trabajo como:

"Los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo."

De este artículo se desprende que el riesgo de trabajo comprende dos especies: Accidentes de trabajo y Enfermedades de trabajo.

1.4.1 ACCIDENTES DE TRABAJO

Sobre este apartado y en relación al nombre de nuestra tesis que se denomina "el SIDA como Riesgo de Trabajo", no existe ninguna vinculación plena y por tal motivo no profundizaremos en su análisis debido, a que el SIDA es un virus que se reproduce dentro del propio organismo humano destruyendo el sistema inmunológico através de un periodo largo, y se adquiere por medio de un contagio; mientras que el accidente es un acontecimiento instantáneo debido a que se produce de manera inmediata, así mismo es imprevisible porque en cualquier momento puede ocurrir, es involuntario debido a que se origina por falta de intención para realizarse y externo cuyas consecuencias son a nivel corporal.

1.4.2. ENFERMEDADES DE TRABAJO.

Las enfermedades de trabajo al igual que los accidentes de trabajo son considerados dentro del marco jurídico, como una derivación o resultado de los riesgos de trabajo.

Etimológicamente la palabra enfermedad tiene su origen en el término "Malade, que se deriva el latín maiz habitus, que significa que se encuentra en mal estado."(11)

Por otra parte existen tres sistemas que determinan la procedencia de la enfermedad de trabajo el cual varia de acuerdo al país y año de su redacción, sin embargo el sistema Español y el sistema Francés sirvieron para fortalecer el sistema Mexicano y obtener las características que la integran: El Sistema Español, Francés y el Mexicano.

1.- Sistema Español.

Este sistema fue adoptado por la Ley Española de 1900, la cual asimiló los accidentes y enfermedades como un solo Genero, hasta que con posterioridad la jurisprudencia y la doctrina establecieron la diferencia en los primeros por su

(11) CAPITANT, Henri. Ob cit. P.474

por su instantaneidad en la realización de los eventos y en la segunda por la progresión en su realización.

2.- Sistema Francés.

Establece una tabla de enfermedades, que se encuentra integrada por profesiones determinadas, cuyo contenido parte de los estudios y dictámenes que realiza los médicos, en los que deben establecerse que la enfermedad a tratar se adquiere normalmente por manipulaciones de sustancias u objetos, por las aspiraciones de polvos por la influencia del ambiente en el que se prestan los servicios.

Si la enfermedad que padece el trabajador aparece en la tabla, se le considera enfermedad de trabajo, en caso contrario debe ser rechazado.

3.- Sistema Mexicano.

Este sistema fue adoptado por la Ley Federal del Trabajo de 1931, que estipuló; una tabla de enfermedades, la cual no excluye que en cada caso concreto, pueda

determinarse si un padecimiento, no incluido en la tabla, se adquirió en el ejercicio del trabajo.

Respecto a la definición de enfermedad de trabajo, la Comisión Redactora, consideró que la otorgada por la Ley Federal del Trabajo era demasiado elaborada, así con el objeto de simplificar el texto, se acudió al cuerpo médico de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social y a los especialistas del instituto Mexicano del Seguro Social resultando aceptable la siguiente definición del artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo.

Enfermedad de trabajo.

"Es un estado patológico derivado de la acción continua 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."

Consideramos que de esta definición se desprenden las siguientes características

- a) Presupone la enfermedad de trabajo, un largo periodo de incubación y desarrollo, de donde se deduce que es

la consecuencia del ejercicio largo y permanente de una actividad en una empresa determinada.

b) Son específicos y previsibles es decir que en determinadas profesiones se desarrollan por regla general ciertos padecimientos que no se forman en ciertos trabajos.

c) En las enfermedades de trabajo, se practica la medicina interna, es decir se atienden aquellas enfermedades que por su naturaleza no tienen mayor transcendencia para contagiar a los demás obreros vgr. gripe.

1.5 INCAPACIDAD

La incapacidad es considerada para la doctrina y legislación, como las consecuencias de los riesgos de trabajo que surgen al mundo jurídico cuando el trabajador sufre una disminución o pérdida en su aptitud, talento o destreza física o mental que le impida desempeñar su oficio como lo venia haciendo hasta antes de ocurrir el hecho.

Etimológicamente la incapacidad se deriva del latín "Capabilis que significa capaz de, llevar consigo,

procediendo en sus derivaciones la incapacidad - incapaz - incapabile." (12)

Por lo que se refiere a la definición, la doctrina define a la incapacidad:

"Como la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, como consecuencia de una alteración anatómica o funcional del cuerpo humano." (13)

La Comisión Redactora de la Ley Federal del Trabajo, consideró conveniente sustituir el principio de la disminución o pérdida de la capacidad de trabajo, por el de Capacidad de ganancia, de productividad o simplemente económica.

Esto se debe a que la legislación sobre los riesgos de trabajo brinda dos prestaciones fundamentales, la primera de naturaleza médica, cuya finalidad es la de recuperación de la salud y la rehabilitación de la víctima; la segunda es de naturaleza económica, esto es. Si sobreviene la disminución o la pérdida de la posibilidad de obtener un ingreso equivalente al que ganaba, surge entonces la aptitud o capacidad de ganancia.

(12)CAPITANT, Henri. Op. cit. pag. 314

(13)DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. pag. 162

La Ley Federal del Trabajo de 1931 incluyó en su redacción, los criterios de clasificación que había establecido la legislación laboral del Estado de Veracruz de 1918, la cual determinaba en su contenido la diferencia entre incapacidades temporales y permanentes que consistía por la variación del tiempo entre una y otra, al decir que la incapacidad temporal se presenta cuando una lesión puede desaparecer en un tiempo más o menos corto sin dejar huella en el organismo, o será incapacidad permanente cuando sus consecuencias o efectos se presenten de manera permanente es decir por el resto de la vida.

Posteriormente se realizó una subdivisión de las incapacidades permanentes, considerando las consecuencias y resultados que producen las lesiones sobre las facultades o aptitudes para desempeñar el trabajo, dividiéndose en totales o parciales.

El artículo 477 de nuestra Ley laboral y el artículo 62 de la Ley del Seguro Social, establecen que al producirse los riesgos de trabajo pueden surgir.

- a) Incapacidad Temporal.
- b) Incapacidad Permanente Parcial.
- c) Incapacidad Permanente Total.
- d) Muerte.

1.5.1 INCAPACIDAD TEMPORAL.

La definición se encuentra contenida en el artículo 478 de nuestra ley del trabajo, que a la letra dice:

"Es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo."

Consideramos que la definición es suficientemente clara en lo que respecta al concepto mismo de la incapacidad temporal; sin embargo adolece de una imprecisión que no se corrige en la nueva ley, debido a que la incapacidad puede ser parcial o total, pero no se aclara cual es la diferencia, ni el procedimiento para determinarla, ni las consecuencias que se producen en los casos de incapacidad parcial.

1.5.2. INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL

En este tipo de incapacidad permanente existe de alguna forma, ya que a diferencia de la incapacidad temporal que es incierta y no siempre puede establecerse con precisión los resultados de la atención médica; existe la certeza por el resultado de las lesiones, lo que permite

determinar la condición de la víctima para el resto de su vida.

Esta clase de incapacidad se divide en parcial y total.

Nuestra legislación define a la incapacidad permanente parcial en su artículo 479 como:

"La disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar."

1.5.3 INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.

Este tipo de incapacidad se define como: "La pérdida de las facultades o aptitudes de una persona para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida."

Consideramos que la definición que aporta nuestra legislación en su artículo 480, es suficientemente precisa y no necesita mayores explicaciones, sin embargo diremos que su determinación es un problema técnico que, en caso de controversia, resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje en razón de los dictámenes médicos que se presenten.

1.5.4 MUERTE

Respecto a este concepto, nuestra legislación es omisa para proporcionar una definición legal solo se limita a establecer el procedimiento en que se han de indemnizar a sus deudós y los derechos de éstos para reclamar.

La palabra muerte proviene del latín "Mors". Que significa término de la cesación de la vida. Consideramos que una definición mas precisa en nuestra materia laboral respecto de este concepto sería el siguiente:

Muerte: "Es la privación de la vida de forma inmediata o en un lapso posterior, causado por un accidente de trabajo o enfermedad de trabajo en el desempeño de su empleo.

1.6 S I D A

El Comité Internacional sobre taxonomía de virus consideró, que dada la multiplicidad de nombres que se le asigno al agente responsable de la falta de inmunidad en el organismo humano como el de LAV, HTLV-III y ARV, fuera llamado virus de Inmuno deficiencia humana con las siglas

en inglés, VIH o bien en español Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida y cuyas siglas dan forma a la palabra mundialmente conocida como SIDA.

Esta enfermedad se encuentra definida en la obra Epidemiología del SIDA por el autor Pedro Cahn, como "aquel en que una persona tiene una enfermedad diagnosticada con seguridad que indica cuando menos en forma moderada, una deficiencia inmune celular subyacente (como una infección oportunista a una Sarcoma de Kaposi en una persona menor de sesenta años)". (14)

Sobre el origen de esta enfermedad, no existe certeza, cuando más hay algunas teorías que tratan de explicarlos sin que ninguna de ellas sea satisfactoria. Sin embargo brevemente explicaremos cada una.

En un principio se considero que le SIDA podría deberse al efecto tóxico de ciertas drogas estimulantes, utilizadas por homosexuales, por lo que se afirmo que las drogas podrían haber destruido su sistema de defensa o bien; que alguna sustancia empleada comúnmente entre los

(14) CAHN, Pedro. Epidemiología del SIDA. S.e. editorial

Emoka S.A. Barcelona 1980.

homosexuales para incrementar la sensación placentera al drogarse, era la causante.

Así, se culpó de ello al nitrito de amilo e incluso se pensó en un probable efecto Inmune- supresor del semen y que dada la promiscuidad sexual podía ser factible.

Otra teoría establece que en el año de 1983, el Dr. Robert C. Gallo del Instituto nacional de Cáncer de los Estados Unidos, señaló que el SIDA podía deberse a un agente infeccioso relacionado con los H T L V, al considerar que la causa del SIDA, era un agente infeccioso que podía ser transmitido por la sangre, debido a que esto podía suceder a través de filtrados de sangre, como las utilizadas en el tratamientos de los individuos con hemofilia, deduciéndose que tal vez se trataba de un agente filtrable así, se pensó que el sitio de ataque de dicho virus debía ser una variante de glóbulos blancos conocidos como Linfocitos T Colaboradores, o Células CD 4, ya que su número se encontraba notablemente reducido en los pacientes de SIDA.

Como los únicos agentes infecciosos capaces de atacar esas células eran los retrovirus HTLV, el Dr. Gallo afirmó "Que el virus del SIDA debía de estar emparentado con el HTLV así al descubrirse que otro virus, el virus de la

leucemia felina (FELV), era capaz de atacar a los linfocitos T colaboradores del gato y provocar la leucemia e inmunodeficiencia, por lo tanto, el virus del SIDA debía de pertenecer a la familia HTLV." (15)

En la tercera teoría se consideró que el virus del SIDA tiene un origen africano esto es, a que en Africa se han aislado otros dos virus emparentados con el VIH1. Uno de ellos se aisló en seres humanos y es responsable de una enfermedad muy similar a la que produce el VIH1. Debido a que también causa inmunodeficiencia y es biológica y estructuralmente parecido, así ha sido denominado VIH 2; sin embargo la localización geográfica de estos dos virus no coincide. El VIH 1 que se encuentra extendido en el Africa ecuatorial oriental y el VIH 2 se ha difundido sobre todo en el Africa subsahariana occidental.

El otro virus ha sido aislado en ciertos monos africanos, se trata de un virus emparentado con los dos VIH, pues también es capaz de producir inmunodeficiencia en el mono, conocida como Virus de Inmuno deficiencia simica, el cual fue aislado en el mono verde en el que se observa una buena adaptación al virus, ya que no le produce la enfermedad; en cambio, si se infecta con este virus al

(15) SEPULVEDA AMOR, Eduardo. SIDA, Ciencia y Sociedad en México. Fondo de Cultura Económica. México. 1986. pag. 55

macaco asiático, se desarrolla una enfermedad muy similar a la Inmuno deficiencia humana.

1.7 INDEMNIZACION.

La Ley Federal del Trabajo al igual que la Ley del Seguro Social no otorgan una definición al término indemnización, sólo se limitan a señalar las formas de pago que deben efectuarse de acuerdo al grado de incapacidad en el que se encuentra el trabajador y ante que autoridad se debe acudir; al respecto el maestro Mario de la Cueva señala.

"Lo que se indemniza no es el accidente, ni siquiera el daño físico o fisiológico considerado en sí mismo, sino la disminución a la pérdida de ingresos y la aptitud para recuperarlos mediante un trabajo productivo." (16)

Creemos conveniente como lo establece el Dr. De la Cueva que la indemnización tiene por objeto resarcir el menoscabo que ha sufrido el trabajador en sus ingresos y su capacidad para recuperarlos; sin embargo debe aclararse que esa observación es parcial ya que si no se atiende también al daño sufrido para indemnizarlo, no se garantizarían los

(16) DE LA CUEVA, MARIO Ob cit. Pag. 163.

tratamientos, intervenciones y medicamentos a que debe ser intervenido para que en lo posible (según el daño) puede estar de nueva cuenta en pleno uso de sus facultades tanto físicas como mentales.

El maestro Cabanellas establece: "La indemnización viene a ser el resarcimiento económico, del daño o perjuicio causado desde el punto de vista del culpable y del que se ha recibido, enfocado desde la víctima. Es resarcir los daños y perjuicios, ~~compensar~~ con dinero males reparables e irreparable."(17)

Sin embargo, consideramos que al carecer propiamente de una definición legal de dicho concepto, proponemos la siguiente. Indemnización: Es una compensación económica; que el trabajador tiene derecho a percibir por los accidentes o enfermedades que halla sufrido en su persona, en el momento de desempeñar su trabajo.

Anteriormente se había creado una polémica respecto a que si la indemnización podía ser catalogada como un salario o bien como una reparación de un daño, semejante a

(17) CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Halliastra. S.e. T.IV. México 1980. p.384.

la indemnización en materia civil, ante este caso el doctor Mario De la Cueva establece que "... el debate para el derecho mexicano debe considerarse cerrado, porque el derecho civil de conformidad con las disposiciones de la Ley nueva, nada tiene que hacer en el campo de las relaciones laborales, en consecuencia, el planteamiento sobre la naturaleza de la indemnización debe buscarse en los principios generales del derecho del trabajo. (18)

Estamos de acuerdo con el criterio del maestro, ya que si bien es cierto, que la responsabilidad derivada de los riesgos de trabajo nace através de las teorías civilistas; no significa que adquiera el mismo fin porque la reparación del daño sólo pretende retribuir económicamente mediante el pago, el perjuicio o daño sufrido o bien, tratar de restablecer la situación anterior en caso de ser posible.

Mientras que la responsabilidad laboral por otra parte, no sólo pretende la reparación del accidente y sus consecuencias sino también, el resarcimiento económico por la pérdida de ingresos que ha sufrido el trabajador por tal riesgo.

(18) DE LA CUEVA, Mario. Ob cit. P. 179.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

LOS RIESGOS COMO CONSECUENCIA DEL TRABAJO

El hombre desde sus orígenes sobre la tierra ha tenido que desempeñar diversas actividades laborales, de mayor o menor riesgo a fin de satisfacer sus necesidades primordiales. Estas actividades le han producido como consecuencia, diversas enfermedades y accidentes de trabajo en su desarrollo.

Por tal motivo, en el presente capítulo se analizarán los diversos sistemas y regímenes de asistencia y prevención de los riesgos de trabajo que a través de la historia han adoptado diversos países y que han servido para la elaboración de todas aquellas legislaciones laborales, que actualmente protegen al trabajador en aquellos accidentes y enfermedades que puedan surgir dentro de su área de trabajo. Por otra parte analizaremos aquellas instituciones de asistencia pública que en el pasado sirvieron de auxilio a todas aquellas personas que cayeron en desgracia a causa de alguna enfermedad o accidente de

trabajo y que sirvieron de base para la creación de las instituciones de beneficencia pública que hoy conocemos

2.1 R O M A

En el Derecho Romano existió una institución denominada collegia, que por su estructura y contenido es considerada por varios autores como el antecedente de los riesgos de trabajo. Etimológicamente la palabra "collegia" se deriva del verbo latino colliare que significa reunir o reunirse.

Esta institución aparece por primera vez, en la época monárquica bajo el reinado de Servio Tulio, desapareciendo posteriormente en el período de Julio Cesar.

Esta agrupación se "integraba por artesanos del mismo oficio, cuya misión fundamental era la defensa de los intereses profesionales de los socios, integrados inicialmente por trabajadores libres, esclavos y libertos". (19)

(19) DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa. México. 1971. Pag. 132.

Los colegios romanos ya consagrados en un texto legal, constituyeron verdadera fuerza jurídica ya sea por el número, organización, atribuciones y privilegios que alcanzaron. En sus inicios estaban impedidos para adquirir bienes, poseer inmuebles y recibir herencias o legados, logrando posteriormente obtener derechos inherentes a la personalidad civil.

Su constitución requería la unión de al menos tres individuos que se comprometían a participar con aportaciones de entrada, donativos de los patronos y cotizaciones de los socios, para formar el fondo común. El cual se destinaba principalmente a sufragar los gastos de enterramiento del socio fallecido, como también a ayudar a la viuda y huérfanos del mismo.

Unidos por una misma religión y un mismo oficio, solían reunirse determinados días a fin de adorar a su Dios y practicar entre ellos el amor al prójimo a través de un sentimiento de piedad.

EDAD MEDIA

Con la caída del Imperio Romano se inicio un período de empobrecimiento, que alcanzó los albores de la Edad Media surgiendo ante esto, la protección de la iglesia

católica hacia el necesitado y desvalido a través de la caridad; creando establecimientos para socorrerlos como hospitales, casas de caridad y hospicios.

Posteriormente aparecen dos instituciones de protección social llamadas cofradías y gremios, cuyas finalidades primordiales eran el amor al prójimo y la caridad.

COFRADÍA.

Era una institución de asistencia y amor al prójimo, que fue considerada como antecedente del gremio: "surge como una agrupación de hombres de un mismo oficio a los que unía un igual sentimiento religioso, materializado en el mutuo socorro a aquellos miembros inválidos para el trabajo". (20)

La cofradía se caracterizaba:

1. Por la unión de todos sus miembros en un mismo sentimiento de piedad, para rezar a Dios y pedirle el bien moral y material de los vivos y la buena venturanza de los muertos.

(20) BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Harla. México. 1987 pag. 49

2. Por la función de instituciones de caridad destinadas a socorrer a los ancianos, enfermos y lisiados de las corporaciones.

La cofradía buscaba al hombre cristiano por medio de sus estatutos que se basaba, en la caridad al prójimo en donde la religión constituye el vínculo que enlaza entre sí a los artesanos persiguiendo por este medio, la integración profesional através de sus fines sociales y políticos, posteriormente la cofradía se dividió en dos rubros: religioso y gremial. El Religioso, cumple fines de orden religioso, mutualista y de beneficencia.

GREMIO:

Reúnen los anteriores fines con otras atribuciones, de policía y autoridad.

El maestro Guillermo Cabanellas define al gremio como:

"La asociación de mercaderes y menestrales fundada con el objeto de establecer el régimen de sus oficios y regular las cuestiones religiosas y sin fines benéficos". (21)

(21) CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo V. V. I. Tercera edición. Heliastro. Argentina 1987. p 174

El gremio perseguía la conservación, cooperación y defensa de sus intereses entre sus miembros, propósito en cuya realización influyeron de manera directa los principios del cristianismo, por tal razón sus miembros se auxiliaban mutuamente en sus enfermedades y desgracias produciendo el mejoramiento del oficio y reunir mediante el pago de cuotas, cantidades para subvenir en determinados momentos a las necesidades de sus agremiados. Por otra parte dedicó recursos económicos para el sostenimiento de instituciones generales de asistencia como hospitales, hospicios, fundaciones y asilos.

2.2 ESPAÑA

Durante la edad media proliferaron las cofradías gremiales y las cofradías benéficas como instituciones de protección social, ambas constituyeron asociaciones cuyos nexos fueron religiosos y profesionales teniendo finalidades mutualistas y asistenciales.

Las cofradías aparecen en España en el siglo XIII, surgiendo como "una asociación que desempeñaba funciones religiosas, de caridad y de beneficencia contando en sus inicios con personalidad propia e integradas por

individuos de un mismo gremio que eran regidos por ordenanzas de carácter religioso".(22)

Periódicamente celebraban fiestas religiosas en donde prestaban ayuda a sus miembros y les asistían en momentos de desgracia, auxiliando a viudas y enfermos.

La protección dispensada por las cofradías tuvo un carácter mixto que fue:

Mutualista y asistencial.

El primero porque la protección se dividía entre asociados; el segundo porque éstas no detentaban un derecho exigible a aquéllos sino un mero interés basado en aminorar el estado de indigencia y brindar a los enfermos asistencia médica, farmacéutica y hospitalaria cuyo financiamiento de tales prestaciones procedían de un fondo común integrado, por las aportaciones de ingreso periódicas y anuales que podían ser en dinero o en especie por parte de los socios y por el pago de las multas que eran resultado de faltas a la autoridad.

(22) CARRO IGELMO, ALBERTO. Curso del Trabajo. Segunda edición. Bosch Casa. Barcelona 1989. pag. 178.

EDAD MODERNA.

Durante la Edad Moderna la protección fundamental de necesidades sociales se realizaba a través del principio mutualista, surgiendo para ello diversas instituciones como la Hermandad del Socorro, el Montepío, la Protección Asistencial, así como el ahorro a través del Monte de Piedad y las Diputaciones de Barrio por otra parte.

LA HERMANDAD DEL SOCORRO.

Nace como sucesora de la cofradía gremial, fundada en el principio de ayuda mutua, quedando constituida por el acuerdo de voluntades de los socios; los individuos que deseaban ingresar debían contar con suficientes bienes económicos a fin de soportar la carga de la asociación; por otra parte los fondos financieros de la hermandad procedían de las aportaciones de entrada y periódicas de los socios.

MONTEPÍO.

Esta institución tuvo su origen en España, fue creada y sufragada económicamente por el Estado cuya finalidad

fue la de brindar asistencia médica, farmacéutica y económica, exclusivamente a profesionales de altos ingresos como funcionarios, militares, alcaldes, o corregidores.

En caso de fallecimiento de alguno de sus beneficiarios, la viuda era protegida con pensiones vitalicias salvo el caso de que contrajera nuevas nupcias o cambiara de religión.

Respecto a la orfandad, el beneficiario contaba con ayuda económica hasta la mayoría de edad por otra parte, algunos MONTEPIÓ extendieron su protección a necesidades derivadas de la vejez e invalidez.

PROTECCIÓN ASISTENCIAL.

El maestro José Almanza Pastor nos proporciona un ejemplo primitivo de asistencia social y establece: "fue realizada en España através de las Diputaciones de barrio, que fueron reguladas en 1778, como instituciones dirigidas al alivio y socorro interino de jornaleros pobres, desocupados, enfermos y convalecientes". (23)

(23) ALMANZA PASTOR, José. Derecho de la Seguridad Social. Sexta edición. Tecnos. Madrid 1987. p. 87.

Internamente estaba integrada por un presidente, una autoridad municipal y un religioso nombrado por el párroco, su actividad consistió en prestar asistencia sanitaria, médica, farmacéutica y pecuniaria, así mismo estas diputaciones dependían económicamente del Estado, de instituciones privadas y de la caridad del pueblo.

AHORRO

El ahorro popular surge con un doble objetivo, primero la realización de una previsión individual y segundo la posibilidad de constituir entidades benéficas de crédito con el nombre de Monte de piedad.

Ante el declive de los montepíos y la insuficiencia del ahorro popular, el siglo XIX contempló el surgimiento de asociaciones profesionales constituidas con finalidades mutualistas y cooperativas sin tener mayor repercusión.

Con el inicio y desarrollo industrial, comienzan a surgir accidentes como consecuencia del desempeño del trabajo. por tal motivo la Comisión de Reformas elaboró un proyecto de ley relativo a accidentes de trabajo, que se limitó a facilitar al empresario la posibilidad de asegurar, con carácter facultativo su responsabilidad a

través de pólizas, contratos, primas, indemnizaciones y riesgos.

Sin embargo en el año de 1917, el seguro social adquiere un carácter de obligatoriedad y protección a sus destinatarios, regulando en su contenido los riesgos de trabajo, comenzado a surgir diversas leyes que legislaban en materia de accidentes y enfermedades.

En 1942 se estableció el seguro obligatorio de enfermedades, protegiendo a los trabajadores como a su familia, mediante prestaciones sanitarias.

Posteriormente en el año de 1947 surge el seguro de enfermedades profesionales restringiéndose en caso de silicosis y nistagmus mas tarde, se reorganiza el seguro de accidentes de trabajo manteniéndose las bases del riesgo profesional y la responsabilidad civil del empresario.

2.3 ALEMANIA

Los antecedentes históricos de los riesgos de trabajo, los encontramos en las gildas germánicas, que fueron instituidas análogamente a los collegia romano.

El maestro Cabanellas establece: "que la etimología de la voz gilda sería un derivado de la palabra alemana *gesten* que significa valer". (24)

Las guildas surgen a finales del siglo VII por la influencia de ideas cristianas de caridad y fraternidad, estas guildas estaban constituidas como familias artificiales, formadas por la conjunción de sangre y unidas por el juramento de ayudarse y socorrerse mutuamente, esta característica de mutualidad y beneficencia los aparta de la manera de ser puramente industrial del colegio romano.

Las guildas por su integración son las primeras asociaciones que se constituyen para la defensa mutua y se transforman de entidades religiosas para convertirse en núcleos que agrupan a mercaderes y artesanos.

Las guildas se dividieron en dos categorías:

Religiosa o social

Mercaderes

(24) CABANELLAS, Guillermo. Ob cit. p 188.

En las primeras se constituían asociaciones de defensa mutua o agrupaciones de creyentes.

En las segundas tenían por objeto asegurar, la protección de su persona y bienes, siendo además una fusión de intereses de esfuerzos comunitarios.

La organización de las guildas era enteramente democrática puesto que sus miembros participaban en las asambleas, en la elección de autoridad y en la administración de fondos. Por otra parte prevaleció en las guildas más que un estricto carácter gremial un cierto principio de solidaridad, através de la asistencia a los enfermos y la veneración a la memoria de los fallecidos.

Posteriormente con la creación de máquinas movidas primeramente por el vapor, electricidad y más tarde por motores de combustión interna, constituyeron un factor determinante de accidentes de trabajo que originaba incapacidades permanentes o totales o bien la muerte.

Ante estos acontecimientos se crea en 1883 el primer seguro obligatorio en el mundo con participación del estado, patrones y trabajadores estableciéndose así seguros obligatorios para enfermedades, accidentes y vejez, entendiéndose para tales fines al accidente según el autor

Porfirio González Rueda "como un acontecimiento que afecta la integridad de una persona produciéndose en un instante y está claramente limitado en su principio y en su fin". (25)

Mas tarde surge el seguro de accidentes de trabajo, que eran exclusivos para obreros y empleados que laboraban en empresas industriales, en donde se señalaba varias hipótesis que se presentaban si un trabajador caía enfermo; el seguro de enfermedad le proporcionaba atención médica y ayuda financiera, si se presentaba un accidente que le ocasionara una incapacidad total o permanente, el fondo de compensación sufragaba todos los gastos médicos, si el trabajador quedaba inválido recibía una pensión que le permitía vivir decorosamente.

Los gastos de seguro de accidentes eran sufragados por el patrón, mientras que los seguros de enfermedad se repartían entre la empresa y el trabajador.

En el año de 1900 los seguros sociales se enfocan con mayor amplitud y se procede a la

(25) GONZALEZ RUEDA, Porfirio. Previsión y seguridad social del trabajador. Tercera edición. Limusa. México 1989. p. 44.

unificación del accidente, que en 1905 se extiende a tres aspectos accidentes, enfermedades e invalidez.

No obstante, esta tendencia no se completa sino hasta en el año de 1911, con la promulgación del Código Federal de Seguros Sociales y la Ley de Seguros de Empleados Particulares.

2.4 FRANCIA

El antecedente de los riesgos de trabajo lo encontramos en las corporaciones, que comenzaron a florecer en el siglo X teniendo mayor desenvolvimiento en Francia partir de los siglos XV y XVI.

La corporación, "era la reunión de personas del mismo oficio que estaban sujetas a reglas comunes; constituida para la defensa de los intereses de sus asociados, contando para ello, con una personalidad jurídica y moral , que podían poseer bienes, realizar justicia por medio de representantes que eligieron (síndicos, procuradores, etc.), contando con domicilio social".(26)

(26) BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Segunda edición. Cárdenas Editores. México. 1982. Pag. 130

La corporación se caracterizaba esencialmente por la ayuda mutua que brindaba a sus agremiados, derivado de un espíritu de fraternidad, que consistía en la repartición de fondos de la comunidad a los artesanos pobres y ayuda económica a la viuda y huérfanos de un artesano fallecido, contando para ello con Cajas de ayuda mutua, nacidas de las contribuciones de los propios socios.

Con el transcurso del tiempo las corporaciones fueron perdiendo su carácter familiar en las que el aprendiz se llegó a encontrar en situación de casi dueño y colaborador del maestro, para transformarse en verdadera asociación de artesanos y capitalistas en las que el maestro alcanza un mayor nivel técnico, jurídico y económico sobre los oficiales y aprendices, siendo hereditaria la función del maestro.

Posteriormente, surge el edicto de Turgot en el que se abolieron las corporaciones, sin embargo, se permitieron las agrupaciones o corporaciones de índole mutualista, despojándolos de todo carácter de monopolio del trabajo que era el que tenían dichos organismos.

En la Edad Media se creó la Ley Chapelier en la que se "prohiben las asociaciones o corporaciones de personas del mismo oficio y estado social ya que estimaba que la

existencia y funcionamiento de éstos centros de trabajo implicaba una serie de oposiciones a la libertad de trabajo". (27)

Sin embargo el 9 de abril de 1898, el Parlamento francés aprobó el primer proyecto de Ley de Accidentes de Trabajo integrado por 6 elementos:

- a) La idea de riesgo profesional, fundamenta la responsabilidad del empresario.
- b) La limitación del campo de aplicación de la ley de accidentes de trabajo.
- c) La distinción entre caso fortuito y fuerza mayor.
- d) La exclusión de la responsabilidad del empresario cuando el accidente es debido a dolo del trabajador.
- e) La idea del principio de indemnización forfaire

(27) ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Revista de Derecho Privado. Madrid 1987. pag. 217.

f) La obligación del trabajador de acreditar la relación entre el accidente y el trabajo.

El primero de estos elementos se basa en la idea del riesgo objetivo, que consiste en la responsabilidad que adquiere el propietario de una empresa o fábrica por los riesgos que sufran sus trabajadores al desempeñar su labor.

El segundo elemento; la ley solo se aplicaba en caso de accidentes de trabajo y no a las enfermedades de trabajo por su desconocimiento y sus diferencias con el accidente.

El tercer elemento según Dionisio Kaye establece, que "el caso fortuito es un acontecimiento imprevisto e inevitable cuya causa es inherente a la empresa o se produce en caso del riesgo creado por la propia negociación, en tanto que la fuerza mayor es el acontecimiento imprevisto cuya causa física o humana es absolutamente ajena a la empresa." (28)

Al realizar esta distinción, se concluye que la fuerza mayor sólo era causa excluyente de responsabilidad del patrón.

(28) KAYE, Dionisio. Los riesgos de trabajo. S.e. Trillas. México. 1986. p. 19.

El cuarto elemento, excluía de responsabilidad al patrón cuando el accidente sufrido por el trabajador se debía por dolo o intención del mismo.

El quinto elemento establecía la base para la fijación de las indemnizaciones por los accidentes ocurridos, la cual no debe ser total sino parcial, suprimiendo así el arbitrio judicial mediante el establecimiento de indemnizaciones y permite al patrón prever sus responsabilidades facilitándole la controversia de seguros.

El sexto elemento, se realizaba con el objeto de obligar al patrón a demostrar el dolo del trabajador o fuerza mayor, invirtiéndose la carga de la prueba para el trabajador en caso de prestar sus servicios fuera del centro del trabajo.

Por otra parte en Francia, se instaura en el año de 1901 el sistema de seguro obligatorio para el caso de enfermedad del trabajador, así como las cajas de retiro para el caso de vejez del obrero; estableciéndose que en caso de accidente de trabajo la responsabilidad de los gastos de asistencia médica como farmacéutica eran por cuenta del patrón.

En el año de 1919 se dictó la ley de enfermedades profesionales que contenía una tabla donde se señalaba las enfermedades consideradas como profesionales y para probar su existencia se requería de dictámenes médicos emitidos por peritos. Así mismo el trabajador que sufría algún accidente en su trabajo debía acreditar que prestaba sus servicios en ese lugar y para el caso de haber adquirido un virus y ser destituido de su empleo se le concedía un determinado tiempo para que la enfermedad se presentara y con ello el patrón adquiriera responsabilidad.

2.5 INGLATERRA.

En Inglaterra las primeras referencias de los accidentes de trabajo son detectadas en el siglo XVIII a partir de la revolución industrial, época en la que se propicia el desarrollo y perfeccionamiento de las máquinas de vapor mismas, que sustituyen el trabajo manual y modifican las condiciones laborales de aquel tiempo creándose una nueva clase; la de los trabajadores industriales.

Cierto es que en tiempos anteriores existieron antecedentes de fábricas esencialmente textiles, que contaban con un gran número de obreros pero además

de ser escasos se asemejaban a talleres de artesanos por su rudimentario funcionamiento.

Esta nueva forma de producción ocasionó mayor demanda de mano de obra, trayendo como consecuencia que grandes masas de campesinos emigraran a las ciudades a fin de que se contrataran sus servicios comenzando así la explotación del hombre por el hombre, en donde los obreros al carecer de alguna ley o reglamento que los amparara de las arbitrariedades de los patronos eran sometidos a pesadas jornadas de trabajo recibiendo bajos salarios y malos tratos.

En las fábricas las condiciones sanitarias eran deficientes por citar un ejemplo, sus techos eran muy bajos, con el objeto de no desperdiciar espacio y material de construcción; las ventanas eran pequeñas y altas para evitar distracciones y casi siempre cerradas.

Surgiendo ante esto diversos tipos de enfermedades como el raquitismo infantil y las deformaciones de la columna vertebral que se presentaban con mayor frecuencia; al igual que la tisis en las hiladoras de algodón (por respirar la borra del algodón) o el reumatismo en las hiladoras de lino, (por trabajar descalzos por muchas horas).

Hacia finales del siglo XVIII, surgió una enfermedad desconocida en cuanto a su manera de adquirirse llamada fiebre de las fábricas que se propagó a distintos centros industriales y que provocó en su momento la muerte de varios trabajadores, afectando más a los adultos que a los menores.

El 6 de abril de 1802 se presentó ante la Cámara de los Comunes, un proyecto de ley sobre el trabajo en las fábricas siendo aprobado en Manchester el 22 de junio del mismo año, señalando respecto a las condiciones sanitarias de trabajo que "Las paredes y techos de los talleres deben revestirse con cal dos veces al año, debiendo abrirse también orificios para mayor ventilación". (29)

Posteriormente en el año de 1883 surgió la ley sobre las fábricas relativo a los accidentes de trabajo, en donde se prohíbe la limpieza de las máquinas en movimiento por lo menos a mujeres y niños, así como también la colocación de vallas en lugares peligrosos como engranes, poleas entre otros.

(29) SAUNERON, Serge. Et al. Historia General del Trabajo. Tr. Joaquín Romero Maura. Grijalbo S.A. Barcelona 1965. P. 43.

Los antecedentes históricos de los riesgos de trabajo en México, se dividen en cinco periodos que encierran en cada uno de ellos. diversas reglamentaciones que de acuerdo a sus aspectos económicos, políticos y sociales de cada época, tuvieron gran influencia para el desarrollo de nuestra actual legislación.

PERIODO PREHISPANICO

Es difícil hablar en éste periodo de un régimen de Seguridad Social, debido a que por sus características sociales y políticas de la cultura Azteca, no existió plenamente una institución o legislación encargada de proteger a los indígenas respecto a los accidentes y enfermedades de trabajo que sufrieran, así como también una norma que sancionara el abuso de autoridad sin embargo aparecen paralelamente a esto, cajas de aportaciones, integradas por comunidades indígenas para cubrir contingencias humanas.

PERIODO COLONIAL.

En este periodo comenzaron a surgir diversas medidas preventivas plasmadas en un documento legal denominado las Leyes de Indias, que tuvo como objetivo primordial la

protección y tutela de los indios de ultramar así, este legado tuvo su origen en el testamento de la Reina Isabel la Católica el cual, es citado textualmente por el maestro Cabanellas "Pongan mucha diligencia y no consientan ni den lugar a que los indios, vecinos y moradores de dichas islas y tierra firme ganada y por ganar, reciban agravio alguno en su persona, ni bienes, más manden que sean bien y justamente tratados y si algún agravio han recibido lo remedien y provean". (30)

Estas leyes iniciaron su vigencia en el año de 1680 regulando no solo la forma y distribución del trabajo, sino también estableció un régimen jurídico preventivo de asistencia y reparación para los accidentes y enfermedades de trabajo.

Por lo que esta legislación consideró que los indios que se accidentaban debían seguir percibiendo la mitad de su salario o retribución hasta su total restablecimiento. En caso de enfermedad adquirida en los obrajes, se les concedía la percepción íntegra de sus salarios hasta el importe de un mes.

Respecto de su curación, los indios podían hacerse atender en hospitales pagados por los patrones así mismo se

(30)Ibídem. P. 118

establecieron medidas preventivas de enfermedades, prohibiendo a los indios pertenecientes de climas fríos fueran llevados a trabajar a zonas cálidas y viceversa, así mismo los indios que sufrían algún accidente dentro de las minas, recibían del patrón durante la curación, la mitad de su jornada, creándose la obligación del patrón de tener, en su hacienda algún médico a fin de aliviar a los enfermos y accidentados, como también un doctrinero con el propósito de que instruyeran a los indios y cuyo pagó de honorarios por la prestación de sus servicios, será retribuida por el patrón.

Otra obligación del patrón, fue la de pagar los gastos funerarios, en caso de muerte de algún indígena accidentado enfermo o tan solo débil, el indígena no sería obligado a trabajar, sino que se le sacara de la cuadrilla y no volviera a las faenas hasta que se recuperara completamente en ese tiempo de convalecencia, teniendo derecho a recibir una ración de comida como si estuviera trabajando.

Los jefes de cuadrilla con el fin de evitar alguna enfermedad contagiosa entre sus trabajadores, debía de contar con cualquier tipo de remedios como el aceite, cardenillo o alumbre y algún unguento y lancetas para sangrar.

Se determinó de manera especial dentro de las propias leyes de las indias que los indios no trabajaran en lugares insalubres como peligrosos al igual como aquellos en donde fuera fácil adquirir alguna enfermedad siendo el caso de los ingenios de azúcar y en las pesquerías de perlas, granjerías de coca o lugares similares.

También se les prohibió imponerles cargas pesadas sancionando a los patronos con multas que se duplicaban o triplicaban de acuerdo a las veces en que incurriera o infringiera dicha ordenanza; así se estableció el peso máximo que debía de cargar el indio, de acuerdo al lugar y la distancia que recorriera otorgándose para su descanso varios días siendo retribuido económicamente.

Desafortunadamente el contenido de las Leyes de Indias no tuvo aplicación real hacia las comunidades indígenas de aquella época, porque carecían de vigilancia directa de su aplicación por parte de la corona de España.

PERIODO INDEPENDIENTE

A mediados del siglo XVIII las leyes de indias caen en desuso, existiendo un gran silencio respecto a la

creación de algún documento que regulara los derechos individuales de los hombres respecto a los riesgos de trabajo, sin embargo es en el año de 1813 que el derecho Social comienza a nacer; plasmándose en la obra denominada sentimientos de la nación en donde en su párrafo 12 señala "Como la buena ley es superior a todo hombre; las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obligue a constancia y patriotismo; moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto.... Que las leyes generales comprendan a todos, sin excepción de cuerpos privilegiados. Que la esclavitud se prescriba para siempre, y lo mismo la distinción de castas, quedando todos iguales, y sólo distinguirá a un americano de otro el vicio y la virtud" (31)

Ante este cambio social surgen las primeras sociedades mutualistas cuyo objetivo primordial era el amor al prójimo que se materializó através de la caridad, así el 5 de febrero de 1857 por lo dispuesto en el Plan de Ayutla el 1 de marzo de 1854, se promulga la Constitución en donde se expresaba entre otros aspectos la libertad de prestar su trabajo los indígenas y el derecho a la

(31)COLMENARES, Ismael. De Cuauhtémoc a Juárez y de Cortez a Maximiliano. Quinto sol, México 1986. pag. 308.

retribución, sin embargo el 10 de abril de 1865 el emperador Maximiliano de Absurgo expide el Estatuto provisional del Imperio Mexicano en donde en materia de riesgos de trabajo se prohíbe el trabajo forzoso.

Por otra parte el 1 de noviembre del mismo año, el emperador expide la Ley del trabajo del Imperio en donde se prohibía a los indígenas jornadas de trabajo de sol a sol y malos tratos corporales; desapareciendo posteriormente a la muerte del emperador.

En el año de 1884 se promulga el Código Civil redactado por el Presidente Manuel González, que sigue ciertos los lineamientos generales de su antecesor, sin embargo en materia laboral no hubo alguna reglamentación.

Más tarde con la adopción de códigos y leyes civiles inspiradas en la tradición francesa y romanista del Código de Napoleón, se regulo las relaciones contractuales entre patronos y trabajadores como también el arrendamiento de servicios y riesgos de trabajo. sin existir expresamente una ley laboral.

PERIODO REVOLUCIONARIO.

En el año de 1904 el gobernador del estado de México José Vicente Villada presentó ante la Comisión Unida de la Legislación y Justicia un dictamen sobre adiciones al artículo 1787 del Código Civil de 1884 el cual, en su artículo tercero establecía:

"Si con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados, éstos sufrieran algún accidente que les causara la muerte o alguna lesión o enfermedad que les impidiera trabajar, la empresa estaría obligada sin perjuicio del salario que debiera devengar el trabajador, a cubrir los gastos que se originen por la enfermedad o la inhumación en su caso, suministrado además, a la familia que dependiera del fallecido un auxilio igual al importe de 15 días del salario que devengara..." (32)

Con el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano inicia la protección de los riesgos de trabajo, suscrito en San Luis Missouri, el 1 de julio de 1906 por los hermanos Flores Magón, Juan Sarabia, Librado Rivera, entre otros;

(32) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1981. P. 113

esté documento analiza en su contenido la situación del país y las condiciones de los campesinos y obreros proponiendo reformas a los problemas laborales y entre otras materias, recalcando la necesidad de decretar bases generales para una legislación de trabajo proponiendo en lo relativo a los riesgos de trabajo, indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieran como también la obligación que surge a los dueños de las minas, fábricas o talleres a mantenerlos en mejores condiciones de higiene como evitar todos aquellos lugares de peligro.

A partir de ese momento, diversas leyes en materia de riesgos de trabajo comenzaron a surgir, como la Ley de Accidentes de trabajo promulgada el 9 de noviembre de 1906 por el gobernador de Nuevo León Bernardo Reyes que atribuía la responsabilidad civil a los propietarios, en donde se utilizara maquinaria pesada para el desempeño de su trabajo, verbigracia, empresas de construcción, minas, etcétera.; salvo en los casos fortuitos, negligencia del trabajador o intencional, esta responsabilidad comprendía pago de asistencia médica y farmacéutica hasta por 6 meses y el pago de medio salario de acuerdo al grado de incapacidad en que se encontrara el trabajador; en caso de muerte los familiares recibían el salario íntegro del difunto, de diez meses o dos años según sea el caso.

Mientras que en el año de 1907 el proyecto a la ley minera, atribuía la responsabilidad civil al capataz de una mina respecto a los accidentes que sufriera el operario, en su trabajo agregando más adelante, que en caso de insolvencia por parte del explotador la responsabilidad recaerá sobre el dueño de la mina.

Al derrocamiento del general Porfirio Díaz por el año de 1910, es electo como Presidente de la República el General Francisco I. Madero, iniciándose de esta forma una nueva era económica, política y social.

El general Madero a principios de su gobierno realizó algunos proyectos sobre leyes agrarias y de trabajo que sirvieron como base de algunas garantías sociales en las que señaló lo siguiente: "Haré que se presenten las iniciativas de leyes convenientes para asegurar pensiones a los obreros mutilados en la industria, minas y en la agricultura pensionando a sus parientes cuando aquellos pierdan la vida en el servicio de alguna empresa" (33)

El 28 de mayo de 1913 entró en vigencia la Ley para remediar el daño procedente del riesgo profesional, que

(33) *Ibidem*. P. 33

ésta ley establece que a juicio de los peritos que dictaminen el accidente sufrido por el trabajador, ya sea el caso de una lesión permanente, tendrá el derecho a recibir una pensión alimenticia hasta sanar por completo, si llegaba a fallecer, se otorgaba a la familia una pensión alimenticia hasta que el menor de los hijos alcanzara la mayoría de edad, mientras que la viuda tendría derecho a recibirla durante cinco años.

PERIODO CONSTITUCIONALISTA.

Al acaecer los asesinatos del Presidente Francisco I. Madero y José María Pino Suarez, asciende al poder Victoriano Huerta y con ello se trunca el proceso legislativo del Derecho del Trabajo y se da inicio a la revolución constitucional, dirigida por el gobernador de Coahuila el General Venustiano Carranza quien al concluir el movimiento revolucionario asume la Presidencia de la República, dando creación al principio de su mandato al Plan de Guadalupe en el que se condensan los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la Constitución violada y la creación de un Congreso Constituyente.

Venustiano Carranza, basándose en el Plan de Guadalupe crea en Aguascalientes una convención con el objeto de aprobar algunas reformas sociales entre otras, las relativas a la forma de indemnizar al trabajador por

concepto de riesgo de trabajo, sin obtener alguna conclusión práctica.

Posteriormente surge en el Estado de Morelos, otra convención a fin de aprobar algunas reformas relativas a la seguridad e higiene en el trabajo y con ello hacer menos cruel la jornada de trabajo, sin tener mayor trascendencia.

Sin embargo, en el lapso que transcurre desde la muerte del general Madero y la promulgación de la nueva Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, varias entidades enfrentaron diversos problemas de carácter laboral por lo que se redactaron algunas leyes que sirvieron como base de la actual legislación del trabajo.

En el Estado de Hidalgo surge la ley sobre los accidentes de trabajo, promulgada en el año de 1915 por Nicolas Flores (que reglamentó también las anteriores leyes) salvo una innovación relativa a los accidentes de trabajo y muerte cuya indemnización sería aumentada en un veinticinco por ciento si el dueño del trabajo no hubiera establecido las debidas precauciones para prevenir al trabajador del accidente sufrido.

En el año de 1916 el gobernador del estado de Coahuila Gustavo Espinosa Mireles redactó una legislación laboral,

no hubiera establecido las debidas precauciones para prevenir al trabajador del accidente sufrido.

En el año de 1916 el gobernador del estado de Coahuila Gustavo Espinosa Mireles redactó una legislación laboral, en la que expresaba la necesidad de reparar los daños que sufría el trabajador en el desempeño de su función, el patrón debía devolver una parte de su capital al trabajador, por el esfuerzo realizado en la prestación de sus servicios.

Se señala también la responsabilidad civil para los dueños de las empresas de pagar de manera inmediata al trabajador lesionado, la asistencia médica, farmacéutica y el pago íntegro de su salario.

El maestro Burgoa Orihuela en una de sus obras manifiesta que: "con la legislación del estado de Coahuila terminó la evolución del derecho del trabajo en México para iniciar una nueva era de transformaciones políticas, jurídicas y sociales que traen como consecuencia la redacción de la Constitución de 1917 y el surgimiento de la Declaración de los Derechos Sociales".(34)

(34) BURGUOA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Vigésima sexta edición. Porrúa. México 1989. P. 696.

DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES.

Nace esta Declaración como fuente del derecho agrario, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, talleres, fábricas y minas; que luchaban ante la resistencia de los diputados conservadores para imponer la idea de la reforma agraria y la creación de los derechos sociales de los trabajadores.

Por tal motivo contiene únicamente los beneficios mínimos que el pueblo otorga a los trabajadores en el ejercicio de su soberanía, señalando como ejemplo lo relativo a los riesgos de trabajo en el que años anteriores eran definidos como una enfermedad profesional, provocando con ello que un número incontable de víctimas no recibiera indemnización alguna, debido a que la mayoría de los médicos sostenían, que determinado padecimiento no tenía como única causa el trabajo que desempeñaba el obrero, de tal modo, la Comisión reformó esa disposición a fin de ampliar más la definición de los riesgos de trabajo y aclarar el término objetado.

El Dr. Mario de la Cueva propone que un concepto más amplio de riesgos de trabajo sería el siguiente: "son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio y con motivo del trabajo" (35)

(35) DE LA CUEVA, Mario. Ob cit. p. 32.

algún capítulo relativo a las reformas sociales debido, al criterio tradicionalista de los abogados que la redactaron y por otra parte por que esta facultad de legislar en el área laboral fue designado a las leyes ordinarias.

El constituyente de 1917 regulo en su artículo 123 lo concerniente al trabajo y a la previsión social estableciendo en su apartado A fracciones XIV y XV, el fundamento jurídico de los riesgos de trabajo, en los que señalaba la responsabilidad del patrón y la forma de exigir el pago de la indemnización por los accidentes y enfermedades que sufría el trabajador

Con base en las anteriores fracciones del citado artículo, las legislaturas locales reglamentaron la protección legal de los riesgos de trabajo, enumerando los diferentes tipos de empresa sujetos a las normas laborales y excluyendo a otras de acuerdo al monto de su capital o bien, de acuerdo al número de trabajadores que prestaban su servicios en aquella empresa y establecieron las primeras instituciones de seguridad social.

Sin embargo la creación de diversas leyes provocaron problemas jurídicos que impedían el desarrollo industrial.

Por tal motivo, se presentaron diversos proyectos para reformar la fracción X del artículo 73 constitucional y la fracción XXIX del artículo 123, aprobándose el primero el 31 de agosto de 1929 por el presidente Portes Gil, en el cual se otorgaba la facultad de legislar en toda la República leyes en materia de trabajo, que serian aplicadas por los estados en sus respectivas jurisdicciones excepto cuando se tratara de asuntos relativos a ferrocarriles, empresas de transportes amparadas por concesión federal, minera e hidrocarburos, los trabajos ejecutados en el mar y zonas marítimas.

En la segunda reforma constitucional, se considero de utilidad pública la expedición de leyes del Seguro Social que comprendería seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria, de riesgo de trabajo, etcétera.

En el año de 1931, se promulgó la ley Federal del Trabajo, en cuyo artículo transitorio se derogan todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en materia de trabajo.

En el año de 1970 surge la nueva ley del trabajo derogando la de 1931, respondiendo de este modo a las transformaciones sociales que operaban en nuestro país.

legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en materia de trabajo.

En el año de 1970 surge la nueva ley del trabajo derogando la de 1931, respondiendo de este modo a las transformaciones sociales que operaban en nuestro país.

El maestro Mario de la Cueva, considera que la ley Federal del trabajo de 1970 "encierra un pensamiento innovador, una concepción nueva del problema de los riesgos que no sólo dejó de lado las viejas tesis del subjetivismo individualista del derecho civil, sino que se elevó sobre la constitución magnífica de su tiempo de la jurisprudencia y la doctrina de los jueces y maestros de Francia y lanza su mirada hacia la seguridad social para aplicar la tesis de la economía y de la empresa que la represente en el sistema capitalista de producción de beneficio del trabajo." (36)

Está ley se convirtió con el transcurso del tiempo en una idea nueva de los riesgos de trabajo que tuvo como objeto ampliar la protección a circunstancias que eran regidas por la ley del seguro social.

(36) Ibidem. P. 74

CAPITULO TERCERO.
MARCO JURÍDICO LABORAL Y DEL SEGURO SOCIAL
SOBRE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

En el siguiente capítulo, realizaremos el estudio y análisis jurídico de las legislaciones mexicanas que regulan los riesgos de trabajo y la vinculación que presenten con la enfermedad del Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida conocida como SIDA

3.1 Fundamento Constitucional

Consideramos necesario iniciar nuestro análisis jurídico, con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no solo por el orden jerárquico que existe entre las diversas legislaciones que rigen nuestro país sino también, porque de su artículo 123 constitucional emana el fundamento jurídico de los Riesgos de Trabajo.

El legislador al redactar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y aquellos ordenamientos

jurídicos en materia laboral y de Seguridad Social, procuró cuidar en lo relativo a los riesgos de trabajo la salud e integridad corporal e intelectual de los trabajadores, proveyéndolos de todas aquellas normas legales de seguridad e higiene que los protejan jurídicamente de cualquier accidente o enfermedad que sufran en la realización y el desempeño de su trabajo empero, podemos observar que en la realidad algunas de esas disposiciones establecidas han llegado hacer obsoletas en su contenido pero no por ello dejan de tener su importancia por la cual fueron redactadas.

I.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los riesgos de trabajo encuentran su fundamento jurídico en el artículo 123, fracciones XIV y XV del apartado "A"; y la fracción XI del apartado "B" de nuestra Carta Magna que textualmente dispone:

Artículo 123. "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A) Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

...XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;...". (De esta transcripción podemos observar que se desprende el fundamento del Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo, relativo a los Riesgos de Trabajo).

XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción,

cuando se trate de mujeres embarazadas, las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

... Apartado "B" XI La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte;

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley".

Cabe hacer mención, que nuestra Carta Magna establece las bases y los mínimos legales que tutelan al trabajador, sin perjuicio de que existan leyes, reglamentos u otros ordenamientos que concedan mayores beneficios y garantías, como se observará en párrafos posteriores.

3.2 Ley Federal del Trabajo

La ley Federal del Trabajo vigente en nuestro país, entra en vigor a partir del 1o de mayo de 1970 regulando en

su Título noveno lo relativo a los Riesgos de Trabajo y adoptando en su redacción la Teoría del Riesgo de Empresa (ver capítulo primero) esta teoría origina notables transformaciones e innovaciones en la materia; no sólo en el aspecto terminológico si no también, en cuanto al incremento de las indemnizaciones consistentes en un veinticinco por ciento sobre la valuación ordinaria en caso de una falta inexcusable para el patrón, como en los casos de incumplimiento de aquellas disposiciones legales y reglamentarias respecto a los riesgos de trabajo; por negligencia del patrón de adoptar medidas de seguridad para la prevención de accidentes, así como también en aquellas medidas de seguridad señaladas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patronos o autoridades del trabajo y principalmente en los casos de peligro inminente que los trabajadores tienen en sus áreas de trabajo y el patrón a pesar de conocerlo no adopta las medidas pertinentes.

Por otra parte en lo que respecta al pago de las indemnizaciones se realizara mediante lo establecido en la tabla de enfermedades profesionales, en caso de ser enfermedad de trabajo; o bien de valuación si se tratara de accidente de trabajo, tomando en consideración el grado de incapacidad en el que se encuentre el trabajador, y de

acuerdo al salario diario que percibía el trabajador al ocurrir el riesgo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 373 define a los Riesgo de Trabajo como:

"los Accidentes y Enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del mismo."

De esta definición se desprenden dos conceptos diversos a saber los accidentes y las enfermedades de trabajo, sin embargo solo nos ocuparemos de las enfermedades de trabajo como ya se menciona en el capítulo primero debido, a que estas no solo ubican al virus del SIDA dentro de las características y elementos que integran la propia definición, si no también encuadran el virus del SIDA dentro de la propia tabla de enfermedades y establecen el tipo de destinatarios, la cual analizaremos ampliamente en el capítulo cuarto.

Por esta razón esta ley en su artículo 475 define a la enfermedad de trabajo como:

"un 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"

Y otorga al trabajador ciertos derechos de asistencia médica, hospitalización, rehabilitación, medicamentos, etcétera para su mejor recuperación e integración en el trabajo

Sin embargo, en la realidad esta disposición establecida por el legislador no se cumple en su totalidad; debido a que el trabajador al prestar sus servicios y por la propia naturaleza del empleo, puede contraer alguna enfermedad incurable como lo es el SIDA y en este caso los medicamentos que se requieran para el tratamiento, no son proporcionados en su mayoría, ya que la propia institución no cuenta con algunos de ellos, siendo a veces imposible que los adquiera por cuenta propia debido a su alto costo.

3.2.1 Tabla de Enfermedades de Trabajo.

Con el objeto de clasificar las enfermedades profesionales, y determinar el grado de incapacidad en el que se ubica el trabajador, los legisladores establecieron en la Ley Federal del Trabajo una tabla de enfermedades profesionales.

Esta tabla de enfermedades profesionales, se encuentra dividida en varias especialidades, señalando en algunos casos, el padecimiento a través de su denominación técnica; verbigracia, bisinosis, dermatosis, etcétera; mientras que en otros se menciona con una fórmula descriptiva, por ejemplo, las afecciones sufridas por la inhalación de polvos de lana; listando después las actividades que puedan quedar afectadas profesionalmente por cada padecimiento.

Por lo anterior podemos agregar que ante la creciente ola de enfermedades vírales que están surgiendo actualmente en el mundo entero, es menester ampliar el número de enfermedades registradas en la tabla de enfermedades profesionales, con el objeto de que todos aquellas personas que las adquirieran tengan derecho a una buena indemnización que les permita sufragar los gastos de su enfermedad.

3.2.2 Artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de las infecciones vírales que prevé el numeral 136.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 513 numeral 136 clasifica algunas enfermedades vírales que pueden ser contraídas por los trabajadores al momento de desempeñar su trabajo, así como también establece el tipo

de sujeto que pueda contagiarse siendo en este caso, los trabajadores sanitarios.

Artículo 513 "Para los efectos de este Título la ley adopta la siguiente Tabla de Enfermedades.

...Infecciones, parasitosis, micosis y virosis.

Enfermedades generalizadas o localizadas provocadas por acción de bacterias, parásitos, hongos y virus,

...136. Virosis (hepatitis, enterovirosis, rabia, psitacosis, neumonías a virus, mononúcleosis infecciosa, poliomi~~el~~elitis y otras).

Médicos, enfermeras, y personal de limpieza en hospitales y sanatorios, personal de laboratorio y análisis clínicos, personal de bancos de sangre, siempre que se identifique el agente causal en el paciente y en el sitio de trabajo".

Consideramos necesario señalar que en los dos anteriores apartados, el legislador procuró dar una amplia cobertura legal a todas las enfermedades que hasta esa fecha eran conocidas, sin embargo el número de ellas ha

rebasado con creces la realidad actual, siendo obsoleta dicha clasificación.

RESPONSABILIDAD DEL PATRÓN RESPECTO DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

La responsabilidad que estudiaremos, es aquella que nace para el patrón por el incumplimiento de una obligación impuesta por la Ley Federal del Trabajo.

Para el maestro Néstor de Buen, "la responsabilidad presupone, que se ha producido la violación de una norma principal, por lo que entra en juego una consecuencia jurídica de segundo orden" (37)

Consideramos que esta violación a la norma señalada por el maestro De Buen se presenta

Cuando el trabajador sufra en su área de trabajo algún accidente o enfermedad provocada por el incumplimiento de una norma jurídica que prevé, la obligación patronal de instalar en sus ~~empresas~~ las medidas de higiene y seguridad necesarias.

(37) DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Segunda edición. Tomo II. Porrúa. México. 1991.

Estos deberes patronales se encuentran consagrados en el Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo, que a su vez son una transcripción de los artículos señalados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos respecto a los riesgos de trabajo que en síntesis establecen:

El patrón está obligado a instalar en la empresa, todas las medidas necesarias para prevenir aquellos accidentes y enfermedades laborales, basándose para ello, en los principios de seguridad e higiene; así como también, el de contar con aquellos medicamentos necesarios y materiales de curación indispensables para brindar los primeros auxilios al trabajador.

Nuestra legislación establece la obligación de organizar Comisiones de seguridad e higiene en cada Hospital, fábrica, empresa, etcétera; que estarán integradas, por igual número de patrones y trabajadores a fin de indagar los accidentes y enfermedades ocurridos en el área de trabajo.

3.2.3 Indemnización

La base jurídica de la indemnización, en los riesgos de trabajo, no es sólo el propio accidente o enfermedad de

trabajo, que se traduce en una incapacidad física o mental, que lesiona o disminuye las facultades funcionales u orgánicas de la víctima; sino la imposibilidad de obtener un ingreso económico o la disminución de la capacidad para obtenerlo, reflejada en el salario que pueda dejar de percibir después del accidente.

La Ley Federal del Trabajo para compensar al trabajador del daño sufrido; impone al patrón una obligación de naturaleza pecuniaria, consistente en el deber de pagarle una cantidad de dinero, que deberá ser remunerada de manera directa al trabajador, debiendo ser calculada de acuerdo al salario diario que percibía al momento de ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de incapacidad o bien el que percibía al momento de su separación de la empresa..

Esta remuneración varía de acuerdo al área geográfica del lugar en donde se presentó el riesgo de trabajo, según lo señala el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Artículo 486 "Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble de salario mínimo del área

geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como Salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Sin embargo consideramos que no sólo el pago de la indemnización debe basarse al área geográfica en donde se presento el riesgo de trabajo si no también, al tipo de enfermedad que adquiere el trabajador

3.2.4 Formas de pago respecto a los diversos grados de incapacidad

La indemnización que se pagará al trabajador que sufre un riesgo de trabajo, se entregará de manera íntegra al trabajador, salvo en los casos de incapacidad mental cuya incapacidad se remunerara a la persona a cuyo cuidado este el trabajador.

Dentro del pago de las indemnizaciones se comprenderán todas aquellas prestaciones a que tenga derecho el trabajador; así mismo la ley laboral establece una clasificación de las diferentes incapacidades que surgen al producirse el riesgo de trabajo y que servirá para

determinar, el tipo de incapacidad en el que se ubica el trabajador sidatico el cual estudiaremos ampliamente en el capítulo cuarto.

Las incapacidades se clasifican en:

1. Incapacidad Temporal;
2. Incapacidad permanente parcial;
3. Incapacidad permanente total y
4. La Muerte.

1.-Incapacidad Tempora

El trabajador que sufre una incapacidad temporal, tendrá derecho de acuerdo al artículo 491 de la Ley Federal del Trabajo a una indemnización consistente en.

...“el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad. Si a los tres meses de iniciada la incapacidad, el trabajador no está en aptitud de volver al trabajo, él mismo o el patrón, podrá pedir en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización, o

procede declarar la incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes podrán repetirse cada tres meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho”.

2. Incapacidad Permanente parcial.

Respecto de este tipo de incapacidad no profundizaremos en su análisis ya que contempla al accidente de trabajo cuya indemnización se regula en lo establecido en la tabla de valuación que no se relaciona en absoluto con la tabla de enfermedades de trabajo.

La ley Federal del Trabajo en su artículo 493 establece:

Artículo 493 “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 el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar, susceptibles de producirle ingresos semejantes”

La disposición contenida en el artículo anterior consideramos que es insuficiente debido a que tal incremento no solo debe basarse a la importancia de la profesión que se desempeña, sino también al grado de enfermedad que adquiriera el trabajador, porque solo estaríamos abarcando a determinado sector

El pago de las indemnizaciones sufridas por este tipo de incapacidad, serán remuneradas íntegramente, sin que se deduzcan los salarios que percibió durante la incapacidad temporal.

3. Incapacidad permanente total.

En esta clasificación, el patrón tiene la responsabilidad de indemnizar al trabajador con una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario, y al igual que la incapacidad permanente parcial, no se deducirán las cantidades entregadas durante el tiempo en que se encontró incapacitado temporalmente.

Para determinar el monto de las indemnizaciones por riesgos de trabajo se ha establecido como tope el doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponde el lugar de prestación del trabajo.

Es insuficiente esta disposición, porque el pago de una indemnización no se debe basar en el tope salarial establecido en una zona económica determinada si no al tipo de enfermedad mortal adquirida en ese momento.

4. La Muerte

Cuando la muerte del trabajador sea consecuencia de un riesgo de trabajo, la indemnización comprenderá las siguientes prestaciones económicas:

- a) El pago de dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y;
- b) Una cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el periodo de incapacidad temporal.

La Ley Laboral determina, que en el caso del fallecimiento del trabajador se establecerá como requisito esencial la autopsia, realizada en forma particular o por un médico de la empresa, la que permitirá esclarecer si la causa de muerte del trabajador se debió por algún accidente de trabajo, enfermedad profesional u otra causa, sin embargo cabe señalar que no es el único medio para

acreditar la causa de la muerte, como lo sustenta la siguiente Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que al respecto señala:

"Que la autopsia no es necesariamente el único medio científico para averiguar cual fue la causa precisa de la muerte, pues cuando existen otros elementos de prueba igualmente científicos, patológicos, clínicos o radiólogos obtenidos durante el desarrollo de la enfermedad que causó la muerte del trabajador no puede haber duda respecto a esa causa". (38)

Si la necropsia es solicitada por los presuntos beneficiarios la podrán practicar; designando un médico que la realice o bien que la presencie, siempre y cuando se notifique a la autoridad competente para ello

3.3 La Ley del Seguro Social

El Riesgo de Trabajo Tutelado por la Ley del Seguro Social.

(38) Cit en. BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo Tercera edición Sista. México. 1989. pag 256

La Ley del Seguro Social emana al mundo jurídico, como el derecho que tiene el trabajador, a la salud y al bienestar social es por ello, que basándose en la Teoría del Riesgo Social el Doctor José Dávalos sustenta el siguiente razonamiento: "Si los riesgos de trabajo derivan del sistema laboral existente, es a éste al que se le debe imponer la responsabilidad por los riesgos de trabajo, es decir, a toda la sociedad y no sólo a una empresa en concreto." (39).

Sin embargo, desde nuestro punto de vista no estamos de acuerdo con esta teoría debido a que si un trabajador que presta su servicio a una comunidad en general y adquiere una enfermedad contagiosa y mortal la obligación de indemnizarlo es de la propia empresa y no la sociedad misma ya que el trabajador (medico dentista etc.) fue contratado por una persona física o moral determinada que se beneficia económica y directamente con sus servicios y no por una colectividad en general.

Así mismo, el fundamento jurídico de la Ley del Seguro Social lo encontramos en la fracción XXIX del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece:

(39) DÁVALOS, José. Ob cit. Pag. 405.

“Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, vejez, vida, cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y familiares.”

Esta ley en su redacción, no sólo sustituye la terminología tradicional de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales por la de Riesgos de Trabajo (empleada por la Ley laboral vigente), sino que amplía el número de sus destinatarios, no restringiéndolo sólo a trabajadores subordinados si no también a trabajadores independientes o patronos que trabajen individualmente, a fin de compartir los riesgos creados, cuyas consecuencias deben ser socialmente compartidos. Asimismo, esta Ley es muy limitativa debido a que omite una clasificación de Enfermedades de Trabajo al igual que una Tabla de valuación de incapacidades; ya que solo nos remite a la Ley Federal del Trabajo la cual se aplicará de manera supletoria en aquellos casos que se requieran y sólo clasifica las incapacidades de acuerdo al daño sufrido por el trabajador; la forma de indemnizarle, así como determinar a aquellos beneficiarios que tengan derecho a recibirla en caso de

presentarse la muerte del trabajador será de acuerdo a el grado de ascendencia y dependencia que tenían con aquél.

Respecto a los Riesgos de Trabajo la Ley del Seguro Social en su artículo 41, lo define como:

Artículo 41.- ". . . los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo". (40)

Al sufrir el asegurado un Riesgo de Trabajo, la Ley del Seguro Social otorga los siguientes beneficios, que ha clasificado en Prestaciones en dinero y en especie.

I.- Las prestaciones en Especie se traducen como aquella atención médica que la propia institución brinda al trabajador para su recuperación o rehabilitación en caso de sufrir algún Riesgo de Trabajo, las cuales consisten en:

- 1.- Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- 2.- Servicio de hospitalización;
- 3.- Aparatos de prótesis y ortopedia; y
- 4.- Rehabilitación

II.- Las Prestaciones en Dinero.

(40) Cit en. ídem. pag. 281

I.- Si lo incapacitan para trabajar recibirá mientras dure su inhabilitación, el cien por ciento del salario, en que estuviese cotizado en el momento de sufrir el riesgo.

El goce de este subsidio se otorgará al asegurado entretanto no se declare que se encuentre capacitado para trabajar o bien se declare su incapacidad permanente parcial o total, lo cual deberá realizarse dentro del término de cincuenta y dos semanas que dure la atención médica como consecuencia del accidente, sin perjuicio de que una vez determinada la incapacidad que corresponda, continúe su atención o su rehabilitación.

II.- Al ser declarada la Incapacidad Permanente Total del Asegurado, éste recibirá una pensión mensual equivalente al setenta por ciento del salario en que estuviere cotizado. En el caso de Enfermedades de Trabajo se calculará con el promedio del salario base de la cotización de las cincuenta y dos últimas semanas, o las que tuviera si su aseguramiento fuese por un tiempo menor para determinar el monto de la pensión ...

III.- Si la incapacidad declarada es permanente parcial, el asegurado recibirá una pensión calculada conforme a la tabla de valuación de incapacidades de

la Ley Federal del Trabajo, tomando como base el monto de la pensión que correspondería a al incapacidad permanente total. El tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecidos en dicha tabla; teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, si ésta es absoluta para el ejercicio de su profesión aun cuando quede habilitado para dedicarse a otra, o que simplemente hayan disminuido sus aptitudes para el desempeño de las mismas o para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio.

IV.- El instituto otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total y parcial con un mínimo de más del cincuenta por ciento de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban."

Por lo anterior, podemos agregar que la Ley del Seguro Social no establece en su redacción, alguna disposición respecto de aquellas enfermedades vírales que puede adquirir el trabajador por algún riesgo de trabajo, solo transcribe el contenido de lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, o bien en algunos casos nos remite directamente a reglamentos o leyes secundarias como la Ley General de Salud que señala todas aquellas medidas de

precaución que deben tener o realizar aquellas personas que tengan conocimiento de estar en presencia del VIH como lo establece el artículo 134 que indica que el SIDA; como enfermedad transmisible esta sujeta a vigilancia epidemiológica y actividades de prevención y control de la misma, así mismo esta ley otorga a sus usuarios los servicios de salud, el derecho a obtener dicha prestación en forma oportuna y de calidad idónea, recibiendo atención profesional y éticamente responsable, como también un trato respetuoso y digno de los profesionales, técnicos y auxiliares.

En conclusión podemos establecer que la ley federal del trabajo como la ley del seguro social tienen como fin común, el proteger el bienestar de los trabajadores; a través del establecimiento de normas legales sobre higiene y seguridad, sin embargo en relación a los riesgos de trabajo específicamente al VIH, ninguna de estas dos leyes se ha preocupado en legislar sobre esta enfermedad, su alta peligrosidad al ser adquirida y las consecuencias que produce.

CAPITULO CUARTO

LA ENFERMEDAD DEL SIDA

CONSIDERADA COMO RIESGO DE TRABAJO

En el presente capítulo se estudiara y analizara de manera detallada, aquellos elementos y características esenciales que integra la enfermedad del Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida conocida como SIDA, así como también aquellas etapas de desarrollo del virus que surge al ingresar al organismo humano y que provoca en su etapa final, la muerte del trabajador sanitario de manera irremediable.

Por otra parte, señalaremos las repercusiones de carácter jurídico, económico y social que produce esta enfermedad del SIDA al ser adquirida y que restringe al trabajador para seguir laborando de forma libre y profesional. Por esta causa pretendemos que el SIDA; al ser ya una realidad social sea tipificada dentro de la tabla de enfermedades de trabajo en su artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo apartado 136 y conforme a ello, se otorgue al trabajador contagiado una indemnización que la Ley determine, a fin de solventar todos aquellos gastos médicos que se generen por el desarrollo de la misma y que

abarcaban desde su diagnóstico y tratamiento hasta el día de su muerte.

4.1 Características constitutivas del SIDA como riesgo de trabajo.

El Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida conocida como SIDA, es una enfermedad que por su estructura y formación biológica consideramos desde nuestro punto de vista; se encuentra constituida por cuatro características esenciales, que la hacen única en su especie y la distinguen de otras enfermedades virales que son:

1. Infecciosa
2. Contagiosa.
3. Incurable
4. Mortal.

1.- Infecciosa. El VIH es considerada una enfermedad infecciosa, debido a que al ingresar al organismo humano, destruye los glóbulos blancos provocando, la pérdida de la inmunidad en el cuerpo humano. Esto se origina debido a que el virus al invadir una célula, transforma las características propias de su envoltura por el de la célula receptora con el objeto, de no ser rechazada y así poder

parasitarla obteniendo esta transformación a través de una encima llamada Transcriptasa inversa cuya función es la de cambiar el mensaje genético de RNA a DNA.

Una vez que el virus se ha adherido a la célula invadida se dirige al núcleo iniciándose posteriormente el proceso de reproducción y destruyéndose con ello la célula madre, dando origen a nuevos virus que intentan infectar nuevas células; o bien el virus puede permanecer en un estado latente hasta que pueda desarrollarse el virus.

2.-Contagiosa. El SIDA es considerado como contagiosa, porque los mecanismos por los cuales ingresa al cuerpo humano pueden ser fácilmente contaminados por el propio hombre, en caso de no tomar las medidas de prevención adecuadas.

Actualmente existen seis mecanismos de contagio, que pueden infectar de SIDA a una persona.

A) Por tener relaciones sexuales de manera heterosexual y homosexual con una persona que está infectada por el virus del SIDA.

B) Por compartir agujas hipodérmicas o jeringas, así como material quirúrgico o dental, etc. no esterilizado.

C) Por recibir transfusiones de sangre y hemoderivados de personas infectadas de SIDA.

D) Por utilizar espermias de un donante infectado para la realización de una inseminación artificial.

E) Por trasplante de órganos y tejidos contaminados.

F) Por transmisión perinatal, es decir lo que pueda ocurrir desde la fecundación, el embarazo, en el parto o en el post parto (a través de la leche materna). (41)

Es menester aclarar, que está clasificación expuesta ha sido establecido por la Secretaría de Salud a través de CONASIDA de una forma general. Sin embargo para efecto de nuestro Trabajo, solo nos limitaremos a señalar de forma específica aquellos mecanismos de transmisión o de contagio, en los que por propia naturaleza de la Relación de Trabajo se presente el contagio.

Estos mecanismos de transmisión o de contagio del SIDA son:

(41) CÁRDENAS BRAVO, Luis. SIDA Lo Que Todos Debemos Saber. Editorial Trillas. México. 1994 pag. 40.

1.- Todos aquellos materiales médicos o instrumentos quirúrgicos, que sean utilizados por los trabajadores de la salud al desempeñar su Trabajo como por ejemplo:

De laboratorio, dental, de cirugía, de necropsia etc. que contengan residuos de sangre fresca e infectada y que por accidente son contagiados por el virus del VIH a través de un piquete cortadura o raspón.

2.- Un segundo caso se presenta por el manejo de sangre contaminada y sus derivados.

El contagio en estos casos se suscita, cuando el personal de salud que atienden pacientes que padecen VIH maneja sangre contaminada y pese a las precauciones necesarias tomadas; llegan a presentar cortaduras, punciones de manera accidental con agujas infectadas, o salpicaduras de sangre o secreciones.

3.-Incurable. El SIDA es una Enfermedad incurable, debido a que actualmente no existe algún medicamento determinado que destruya definitivamente el virus, sólo existen fármacos que controlan sus efectos y a largan la vida del paciente; verbigracia el interferón que refuerza la inmunidad, la ciclosporina, que actúa suprimiendo el sistema inmunológico, y el AZT (azidotimidina) que no destruye el SIDA, sólo detiene la multiplicidad del virus

aumentando las células CD4 y con ello prolonga la vida del paciente sin embargo, tiene repercusiones secundarias como la anemia, náuseas y miopía entre otros padecimientos. (42)

Actualmente en los Estados Unidos de Norte América se ha creado un nuevo medicamento denominado Inhibidores de proteasa el cual, se encuentra constituido por la mezcla de tres fármacos y que al igual que el AZT no solo controla el SIDA sino también detiene su desarrollo siendo 8 veces más potente que el AZT.

4.-Mortal. El VIH es considerado mortal porque al ingresar al organismo humano infecta de manera particular a los glóbulos blancos denominados linfocitos que son: " uno de los agentes responsables de la lucha contra las infecciones y su destrucción e inutilización por la acción del virus, conduce a la pérdida progresiva de la inmunidad."(43)

Dentro de estos linfocitos se localiza un subgrupo denominado T4 o colaboradores, que tienen la función de ayudar a los linfocitos B a formar anticuerpos y construir en conjunto el sistema inmune del organismo humano.

(42) DEL RIO CHIRIBOGA, Carlos. SIDA hoy. editorial Trillas. Segunda edición. México. 1999 pag. 30

(43)GAROU, Javier y Martínez Joaquín. El SIDA. Editorial Eureka. Barcelona

Estos linfocitos son atacados específicamente por el VIH, debido a que tiene en su superficie una especie de antena que funciona como receptor llamado CD4 y que constituye el sitio adecuado para que el virus del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida pueda adherirse e invadirlo, causándole posteriormente al paciente infectado la muerte de manera irremediable.

4.2 ANALISIS JURIDICOS DEL SIDA COMO RIESGOS DE TRABAJO

Al realizar un análisis jurídico del virus del SIDA y de lo que ello implica, es necesario partir de uno de los principios rectores del Derecho del Trabajo; que es el principio de Igualdad en el Trabajo y que constituye una de las bases fundamentales del Derecho Laboral Mexicano, con el objeto de evitar algún tipo de discriminación en la persona del trabajador en su área de Trabajo.

Por tal razón, el tratadista brasileño Mozart Víctor Russomano señala que la igualdad en el trabajo es "El principio fundamental en la legislación y en la doctrina ...es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del Trabajo... Esa medida corresponde, en nuestra opinión, a la piedra angular de lo que puede considerarse una Democracia del Trabajo. Nada más injusto que el distinguir y clasificar los derechos o los

beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo" (44)

Respecto a este principio rector del Derecho del Trabajo la legislación Mexicana lo adopta en su artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, párrafo segundo que a la letra dice:

Artículo 3, párrafo segundo "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Sin embargo analizando cuidadosamente el contenido del propio artículo 3 párrafo segundo es necesario señalar que el legislador pretendió establecer en este principio; que todo individuo podrá trabajar en igualdad de condiciones con respeto a cualquier otra persona que desempeña actividades similares en la misma ocupación; empero al omitirse dentro de la propia redacción lo concerniente al estado de salud del trabajador se han presentado en la actualidad, discriminaciones masivas respecto de aquellos trabajadores sanitarios que han adquirido alguna Enfermedad de transmisión viral como es el caso del SIDA.

Ante tal situación podemos citar la declaración de los Derechos Humanos celebrados en Ginebra Suiza establece en un sentido amplio el concepto de Discriminación entendiéndolo "que todos los seres humanos, sin distinción de

(44) Cita por DÁVALOS JOSE, Derecho del Trabajo, editorial Porrúa. Segunda edición. México 1988 pag. 23¹

raza, credo, sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, considerando además que la discriminación constituye una violación de los Derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos" (45)

Sin embargo en la realidad, este concepto debería ser considerado como Ley y tener repercusiones jurídicas en el ámbito social, educacional y Laboral debido a que ampararía a cada persona respecto de su salud, integridad moral y bienestar físico y mental evitando con ello lesionarlo en sus garantías individuales.

Por tal motivo consideramos de una manera muy particular que dentro de la propia redacción del artículo 3, párrafo segundo debiera incluirse el estado de salud del trabajador el cual quedaría redactado de esta forma:

"No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, estado de salud o condición social".

(45) Organización Mundial de la Salud. Prevención de Transmisión Sexual del Virus de la Inmuno deficiencia Humana. e. s. Ginebra OMS. México. 1990 pag. 34

Por otra parte es necesario analizar jurídicamente, aquellas obligaciones que tienen los trabajadores sanitarios respecto a la prevención de contagio, a fin de evitar contagios masivos entre la población laboral.

Las obligaciones que analizaremos son aquellas que establecen medidas de previsión de Riesgos de Trabajo y de manera particular, las relativas a las Enfermedades de transmisión viral como es el caso del SIDA, para ello nos basaremos no solo en la Ley Federal del Trabajo sino también en aquellas normas establecidas por la Organización Mundial de la Salud a través de CONASIDA de acuerdo por lo dispuesto en los artículos 141 de la Ley de Salud que a la letra dice:

Artículo 141

La Secretaria de Salud coordinara sus actividades con otras dependencias y entidades públicas y con los gobiernos de las entidades federativas para la investigación prevención y control de las enfermedades transmisibles.

La Ley Federal del trabajo en su artículo 134 determina de manera general cuáles son las obligaciones que deben acatar los trabajadores en el área de Trabajo.

Sin embargo nosotros consideramos que este artículo es genérico y superficial toda vez que señala obligaciones de acatamiento de ciertas conductas por parte del trabajador como:

Fracción II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

Cuando la propia Ley de Trabajo debe señalar específicamente en que consisten esas medidas preventivas e higiénicas y principalmente determinara a que tipo de especie de los riesgos de Trabajo serán aplicadas esas medidas; si se tratara de Enfermedades de Trabajo o bien Accidente de Trabajo y si se tratase de Enfermedad de Trabajo es decir, si son aquellas de alto riesgo como es el caso del SIDA deberá especificar cuales son las medidas a seguir.

Por otra parte, la Secretaría de Salud a través de CONASIDA ha establecido medidas fundamentales que deben adoptarse para la prevención de la infección por VIH entre el personal de salud que tengan contacto con sangre y sus componentes, órganos, tejidos, células germinales y cadáveres humanos, así como con los sujetos infectados.

Estas medidas de seguridad podemos dividir las en generales y específicas:

Generales

I.- Identificar el equipo, material y ropa probablemente contaminados, para ser desinfectados, esterilizados o destruidos, según sea el caso.

II.- Manejar siempre los líquidos corporales, excretas, tejidos y cadáveres, como potencialmente infectados; y darles destino final por incineración.

Específicas

I.- Lavar siempre las manos, antes y después de tener contacto con cualquier paciente.

II- usar guantes siempre que exista la posibilidad de contacto con líquidos de alto riesgo.

a) Usar bata, delantales o ropa impermeable, cuando exista la posibilidad de contaminar la ropa con líquidos de alto riesgo.

b) Usar máscara o lentes, siempre que exista la posibilidad de salpicaduras.

c) Desechar las agujas y otros instrumentos cortantes, en recipientes rígidos, no perforables que contengan algún desinfectante adecuado o que posteriormente sean tratados con algún desinfectante.

d) NUNCA recolocar el capuchón de la aguja.

e) Después de limpiar minuciosamente el instrumental, esterilizado o, en su defecto, desinfectarlo. La desinfección química no debe aplicarse a agujas y jeringas.

f) Limpiar las superficies potencialmente contaminadas, con hipoclorito de sodio al 0.5%, con alcohol al 70% o con agua oxigenada.

g) Colocar y transportar la ropa contaminada en bolsas impermeables para prevenir el derramamiento de líquido." (46)

(46) Control de calidad en los laboratorios que realizan Pruebas para Detectar Anticuerpos Contra el VIH. CONASIDA. Revista mensual. Número 2. México. 1990.

Sin embargo nosotros consideramos que estas medidas de seguridad señaladas con antelación deberían de integrarse dentro de los reglamentos internos de la propia institución y tener carácter de obligatoriedad a fin de evitar contagios entre los trabajadores sanitarios y los pacientes.

Así como existen Obligaciones para los trabajadores en relación a la prevención del contagio, también existen obligaciones para el patrón con respecto a la prevención de los Riesgos de Trabajo.

Este tipo de obligaciones impone a los patrones diversas normas destinadas a prevenir los riesgos de trabajo, como es el cuidado de la higiene y Salubridad de los establecimientos y Lugares de Trabajo; y organizar éste de tal manera de que resulte eficaz para la salud y bienestar del trabajador.

Así mismo la Ley Federal del Trabajo, establece en sus artículos 132 fracción XVI, XVII y 504 (descritos textualmente en el capítulo 3) las reglas de seguridad e higiene que deben de acatar los patrones dentro de sus instalaciones como también contar con todos aquellos medicamentos y materiales de curación a fin de prestar primeros auxilios.

Sin embargo no especifica de manera concreta; que en caso de tratarse de alguna enfermedad descrita en la tabla de Enfermedades de Trabajo, como por ejemplo el caso de Enfermedades de Transmisión Viral; cuales serian las medidas de prevención, seguridad e higiene que deberán de acatar en caso de suscitarse alguna contingencia de esta índole, solo se limita a determinar y establecer aquellas medidas de seguridad de manera general.

Por otra parte el Sector Salud, ha establecido cierto número de normas relativas a la prevención del VIH, que deberán ser aplicadas en las área de Trabajo (laboratorios de Serología) a fin de evitar contagios masivos entre los trabajadores sanitarios al momento de desempeñar su Trabajo.

1.- "Es aconsejable que el Trabajo que implique manipular material contaminado por el VIH se lleve acabo en otro laboratorio o en otra sala destinados a esa tarea.

2.- No es preciso disponer de cámaras de bioseguridad para las pruebas serológicas de material potencialmente contaminado por el VIH. Siempre que sea necesario deben llevarse gafas, caretas, u otros dispositivos para proteger los ojos u el rostro de las salpicaduras y de otros objetos que pudieran tocarlos.

3- Las paredes, el techo y el suelo deben ser lisos, fáciles de limpiar impermeables y resistentes a las sustancias químicas y los desinfectantes comúnmente utilizados en el laboratorio. Los suelos no deben ser resbalosos.

4.- La superficie de las mesas de las mesas de trabajo serán impermeables no porosas y resistente a los desinfectantes, los ácidos, los álcalis, los disolventes orgánicos y el calor moderado.

5.- El mobiliario ha de ser sólido y fácil de limpiar.

6.- En cada sala de laboratorio habrá un lavado, preferible cerca de la salida.

7.- Las puertas de acceso a las salas de laboratorio deben cerrarse por sí solas y estar provistas de mirilla" (47).

4.3 Propuestas jurídicas en relación al SIDA como Riesgo de Trabajo

(47)Idem pag. 80

Una de las propuestas mas relevantes en nuestro Trabajo de investigación es la concerniente a la inclusión del virus del SIDA en la tabla de Enfermedades de Trabajo que regula la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 513, y esta propuesta la realizamos a través del análisis jurídico de la definición de Enfermedad de Trabajo, incluyendo para ello todas aquellos características que la integran, con el objeto de determinar que la Enfermedad conocida como Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida (SIDA) reúne todos las características que establece la propia definición de Enfermedad de Trabajo del Artículo 476 y así poder ser catalogada dentro de la tabla de Enfermedades de Trabajo.

La enfermedad de trabajo se define 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."

Sus características son las siguientes:

a) Un estado patológico, es una alteración del funcionamiento normal del cuerpo humano.

b) El estado patológico debe derivarse de la acción continuada de una causa, circunstancia que diferencia la enfermedad del accidente.

C) Esta causa debe tener su origen o motivo en el Trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a presta sus servicios.

De lo anterior podemos destacar que el SIDA puede ser catalogado como Enfermedad de Trabajo, debido a que de acuerdo con la definición de enfermedad es:

1.- Un estado patológico, porque la alteración del funcionamiento del organismo se da al introducirse el virus a la sangre destruyendo las células CD4 provocando la perdida de la inmunidad y con ello la muerte del trabajador al presentarse infecciones graves.

2.- El estado patológico debe ser derivado de la acción continua de una causa o circunstancia que diferencia la Enfermedad del Accidente, en este caso podemos decir que el SIDA es una Enfermedad porque se adquiere através de un virus que ingresa al cuerpo humano mediante un accidente continuo o instantáneo con el manejo de equipo médico contaminado que origina un contagio directo con sangre infectada y a diferente del accidente este se presenta mediante lesiones corporales que se manifiestan externamente.

3.- Esta causa debe tener su origen o motivo en el Trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado, a prestar sus servicios; respecto a esta situación el trabajador Sanitario es susceptible de adquirir esta enfermedad en su Trabajo debido, a que el virus existe en las áreas laborales en el que se desenvuelve el trabajador como en hospitales, sanatorios, bancos de sangre u otras áreas de Trabajo.

Por otra parte, el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo se desprende una tabla de Enfermedades de Trabajo; que en su contenido, se encuentra dividida en varias especialidades; nombrando la Enfermedad en términos descriptivos y enumerando las actividades que puedan quedar afectada por cada Enfermedad, sin embargo nosotros sólo analizaremos aquellas enfermedades de transmisión viral, reguladas en el numeral 136; y que son aquellas que se adquieren através de un virus, sin embargo podemos señalar que pese a que la propia Ley Laboral en su artículo 513 no clasifica tácitamente al SIDA dentro de su tabla de Enfermedades de Trabajo, esta Enfermedad se ubica dentro del numeral 136 respecto del apartado de:

Infecciones parasitosis micosis y virosis

Que son definidas como Enfermedades generalizadas o localizadas provocadas por la acción de bacterias parásitos hongos y virus.

Este numeral 136 señala que estas Enfermedades virosis son (hepatitis, enterovirosis, rabia, psitacosis, neumonías a virus, mononucleosis infecciosa, poliomiелitis y otras).

Cuyos destinatarios serán todos aquellos trabajadores sanitarios, siempre que se identifique el agente causal en el paciente y en el sitio de Trabajo.

De acuerdo a lo anterior podemos decir, que comparando la naturaleza biológica como la forma de adquirirse de las Enfermedades mencionadas anteriormente, estas presentan gran similitud con el VIH por tal motivo hemos decidido desarrollar cada uno de ellos a fin de corroborar nuestra hipótesis.

Rabia: Es una zoonosis en cuyo ciclo natural la infección humana es un evento accidental. Esta Enfermedad es producida por un virus con marcado neurotropismo que después de un período de incubación de 1-2 meses, evoluciona a una encefalitis letal para la que se disponen medidas preventivas.

Hepatitis "B": Es una Enfermedad infecciosa generalizada producida por una familia de virus de la que se reconoce por lo menos 3 variedades (Virus A, Virus B, Virus no-A no-B , nosotros estudiaremos el virus B.

Este tipo de virus, se ha considerado tradicionalmente infectante, por la vía perental, transfusiones de sangre, vacunas, inyecciones, tatuajes o excoriaciones; teniendo un período de incubación de 40 días, encontrándose dentro del cuerpo humano.

La incidencia de hepatitis en la sangre, aumenta con el número de unidades de sangre hasta alcanzar un máximo cuando es mayor el volumen de sangre, siendo el período de incubación largo cuando se administra plasma.

SIDA: El SIDA es una Enfermedad causada por un retrovirus denominado "T" perteneciente a la familia HLTV (virus de leucemia humana de las células T)

Esta Enfermedad es infecciosa, incurable y mortal cuyo virus destruye los mecanismos de defensa del organismo humano de manera lenta pero implacable; por espacio de varios años, quedando el individuo expuesto a desarrollar infecciones graves, e incluso por microbios muy débiles

llamados oportunistas así como desarrollar cierto tipo de tumores cancerosos como por ejemplo, el Sarcoma de Kaposi.

•

El VIH es considerado un lentivirus debido a que su periodo de incubación dentro del organismo humano es en ocasiones largo en el cual el individuo se siente bien pero es contagioso por tal razón, existen tres fases que nos indican cual sería el tiempo en que se desarrolla el virus del SIDA una vez que ingresa al cuerpo humano:

I) FACE DE LATENCIA.

Corresponde al periodo que existe entre el contacto infectante y la aparición de anticuerpos, en promedio dura de tres a doce semanas, con excepción de doce meses e incluso superiores a treinta meses.

II) FACE DE INCUBACION.

Se define, como el período que media entre la infección por el VIH y la entrada en el estado de SIDA, confirmado para valorar la duración de esta fase, hay que recurrir a modelos matemáticos y el promedio es de ocho y medio años, este dato prospectivo no considera la aparición de posibles terapéuticas que puedan frenar la evolución de la infección en los sujetos cero positivos.

III) REVERSION SEROLOGICA.

"En el Multicenter Cohort Study se ha observado la desaparición de los anticuerpos anti VIH 1 en individuos (ELISA, Western Blot antigenemia P 24 negativo) las técnicas de amplificación genómica aplicadas a células de sangre, han permitido demostrar el ADN que codifica el genang del VIH 1.

Por lo tanto, existe una posibilidad de reversión serología en la infección por el VIH I, pero ésta probabilidad es muy reducida y su significado impreciso." (48)

En conclusión podemos decir que de acuerdo al desarrollo de cada una de las enfermedades mencionadas anteriormente podemos observar que al igual que el SIDA son adquiridas de manera accidental, por el propio Trabajador Sanitario así mismo estas Enfermedades al igual que el VIH cuentan con un periodo de incubación que varia de acuerdo al tipo de virus que se presentan, esto se debe a que unos se desarrolla mas lentamente de acuerdo a su propia naturaleza; por otra parte estas Enfermedades se transmiten

(48) MILLER, David. Atención de Pacientes de SIDA Tr. Jorge Orizaba Samperio. Manual Moderno. México 1989. pag.89

al igual que el SIDA mediante instrumentos contaminados que lesionan el cuerpo humano a través de algunas casos de excoriaciones.

Ante este análisis podemos determinar que en base al concepto de Enfermedad de Trabajo regulada por el artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo, el SIDA si reúne las características esenciales requeridas para ser considerada como Enfermedad de Trabajo y con ello poder ser tipificada dentro de la tabla de Enfermedades de Trabajo a fin de que los trabajadores sanitarios, se vean beneficiados con la indemnización, pensiones y prestaciones sociales de que goza cualquier Trabajador incapacitado por riesgo de Trabajo.

Por tal motivo consideramos que el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo apartado 135 debería quedar redactado de esta forma:

Artículo 513 Para los efectos de este titulo la Ley adopta la siguiente tabla de Enfermedades de Trabajo.

Apartado 136

Virosis (hepatitis, enterovirosis, rabia, psitacosis, neumonías a virus mononucleosis infecciosa, poliomielitis, SIDA y otras.)...

Así mismo consideramos que existen diferentes tipos de niveles de incapacidad del Trabajador sidatico para separarlo del empleo, que son etapas de transición que sufre el paciente infectado por el virus del Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida conocida como SIDA y que abarca desde sus primeros síntomas hasta su muerte.

El Trabajador Sanitario una vez que ha adquirido el virus del VIH dentro de su organismo, atraviesa por diversos síntomas que pueden clasificarse en cinco grupos; esto no quiere decir que el Trabajador este impedido físicamente ya que las primeras fases de su Enfermedad, puede ser económicamente activo al desempeñar su Trabajo siempre que tome todas las precauciones necesarias para no contagiar a sus compañeros.

Hay que precisar que no todos los pacientes presentan el mismo cuadro clínico. principalmente en la etapa final de la vida del enfermo

A) INFECCION AGUDA.

Esto se presenta aproximadamente en el diez por ciento de los casos de infección y se caracteriza por malestar general, fiebre moderada, dolores articulares y erupción en la piel que desaparecen espontáneamente.

Es una fase difícil de predecir en el momento, debido a que el organismo aun no ha elaborado los anticuerpos que son la base para el diagnóstico.

B) INFECCION ASINTOMATICA

Es la forma más frecuente, en donde el individuo infectado se siente bien y no tiene molestias. El diagnóstico solo se realiza mediante algunos exámenes de laboratorio.

C) LINFANODEPATIA GENERALIZADA PERSISTENTE.

En este grupo hay crecimiento de ganglios linfáticos mayores de un centímetro, por lo menos en dos regiones anatómicas excepto en ingles y que persiste en más de un mes, para ello se debe de tener la prueba del anti VIH positivo. En general el paciente se siente bien.

D) OTRAS ENFERMEDADES RELACIONADAS CON EL VIH.

Desde que el individuo se vuelve seropositivo (sic) hasta que desarrolla la enfermedad, puede transcurrir un periodo de uno a diez años o más durante los cuales se encuentra sin molestia.

E) PERIODO FINAL O FACE TERMINAL

"El SIDA en esta fase, ha destruido todas las células de defensa y el individuo se encuentra seriamente enfermo presentando las siguientes manifestaciones:

- Fiebre continúa o intermitente durante un mes.
- Pérdida involuntaria de peso.
- Sudores nocturnos persistentes.
- Crecimiento de los ganglios linfáticos.
- Fatiga intensa.
- Tos seca de varias semanas de evolución.
- Alteraciones diversas en la piel (destacando las manchas violáceas del Sarcoma de Kaposi).
- Manchas blancas extensas en cavidad bucal por candidiasis o algodoncillo.
- Diarrea profusa, continúa o intermitente durante un mes o más.
- Alteraciones mentales, como letargo, depresión demencia o faltas de memoria." (49)

Ante este orden de ideas una vez que se ha detectado el virus dentro del organismo del Trabajador Sanitario, consideramos que no debiera ser causa de la suspensión laboral, ni causa de discriminación por parte de los diversos sectores de la sociedad, la cual constituye una

(49)SIDA ets. Síndrome de SIDA. "Enfermedades de Transmisión Sexual. Número 7. Mensual. México 1990. pag. 12

violación a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas, frustrando con ello su igualdad y su justicia social.

Por tal razón proponemos, que el Trabajador Sanitario que no se encuentre dentro de la fase terminal de su Enfermedad, tiene derecho a continuar laborando en esa misma área de Trabajo, por ser económicamente productivo y activo debiendo ser tratado como cualquier otro Trabajador Enfermo con derechos a tratamientos médicos, sin que proceda la suspensión de la relación laboral. Por otra parte si se diera el caso de que en esa área de Trabajo existe la posibilidad de que pueda transmitir el VIH o que este expuesto a mayores riesgos que pueda facilitar el desarrollo de la sintomatología, será necesario reubicarlo al Trabajador sanitario en otra área donde de no contagio con el fin de que siga prestando sus servicios.

Respecto a la fase terminal citado con antelación, consideramos se vincula directamente con nuestro tema a tratar, que es la indemnización debido a que servirá de base para determinar el grado de incapacidad legal en el cual se encuentra ubicado el Trabajador que ha sido contagiado por el virus del SIDA y con ello podremos establecer el tipo de indemnización que le corresponde tomando en cuenta para ello el costo aproximado de ciertos medicamentos y pruebas de laboratorio que se utilizan para

diagnosticar y tratar al paciente desde su inicio hasta el día de su muerte.

Una vez que el Trabajador portador del Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida conocida como SIDA se encuentra en la fase terminal, es decir que el virus a destruido el sistema inmunológico y presenta una serie de sintomatologías graves que les impide física y mentalmente seguir prestando su Trabajo, es momento de declarar la incapacidad permanente total que consiste en la perdida de las facultades o aptitudes de una persona para desempeñar cualquier otro Trabajo por el resto de su vida con el objeto de que el paciente pueda gozar de una tranquilidad emocional respecto al costo de su tratamiento y deudas que pueda adquirir por el mismo.

Por tal razón consideramos que la Ley Federal del Trabajo una vez que halla incluido la Enfermedad del SIDA dentro de la tabla de Enfermedades Profesionales podrá otorgarles a los Trabajadores Sidáticos, el derecho a gozar de todas las prestaciones en especie y dinero que están previstos en el Régimen Laboral por Riesgos de Trabajo, al igual que cualquier otro Trabajador al que su Enfermedad por Riesgos de Trabajo no le haya permitido seguir trabajando, siendo estas prestaciones en especie y en dinero:

En donde encontramos dentro de las prestaciones en especie.

- 1.-Asistencia medica cuya atención sea de manera digna y no discriminatoria.
- 2.-Hospitalización.
- 3.-Medicamentos suficientes para todo su tratamiento.

Mientras que las prestaciones en dinero; consisten en el pago de la indemnización que se realizara de manera integra.

En relación a la indemnización por concepto de incapacidad permanente total, la Ley Federal del Trabajo determino una cantidad equivalente al importe de 1095 días de salario vigente en el Distrito Federal.

Nosotros no compartimos esta idea porque si recordamos como se cita en el primer Capitulo que el pago de la indemnización no concierne al accidente ni al daño físico o fisiológico sino a la disminución a la perdida de ingresos y a la aptitud para recuperarla, mediante un trabajo productivo este tipo de indemnización establecida por la Ley Federal del Trabajo resulta infama e irrisoria por no apearse a la realidad que presenta el costo de un

tratamiento de esta índole dejándolo en estado de inseguridad económica

En el aspecto económico podemos señalar que, si partimos de que el SIDA es un padecimiento infeccioso en el cual existen largos periodos de tiempo, que durante el transcurso de ellos, no se presenta ninguna sintomatología, el Trabajador Sanitario requiere numerosas pruebas de laboratorio de alta tecnología y alto costo indispensables, para el diagnóstico de la infección y con ello determinar el grado de progresión de la Enfermedad.

Estas pruebas de laboratorio se realizan en detección inicial o de escrutinio, conocida como ELISA y prueba de confirmatoria Western Blot cada prueba tiene un costo individual elevado así mismo queremos decir que no solo son estas las únicas pruebas de laboratorio y que no solo algunas de ellas se practican una sola vez sino varias veces de acuerdo al grado de avance de la Enfermedad que existe sino también las que se realizan para detectar los niveles antígeno p24 VIH pruebas de coagulación anticuerpos a los virus de herpes entre otros.

Por tal razón nosotros hemos querido realizar una tabla de gastos de medicamentos que servirá para dar una idea plena acerca de los gastos realizados por cada paciente

adquirido el virus del SIDA en su Trabajo surge a partir de la presunción de que por el solo hecho de que el Trabajador cumple con una relación de laboral de naturaleza riesgosa y al atender a pacientes infectados con el virus del SIDA o bien por el manejo de instrumentos quirúrgicos, de laboratorio etc. y pese a las medidas de precaución; es motivo suficiente para considerar que el Trabajador adquirió la Enfermedad dentro de su área de Trabajo y por tal motivo sugerimos que la indemnización que se le otorgue al Trabajador alcance a cubrir el pago total de su tratamiento, ya que si bien es cierto que un Trabajador infectado que labora dentro de una dependencia de gobierno y que se rige bajo el régimen del Seguro Social o ISSSTE esté debería cubrir en su totalidad todos aquellos fármacos necesarios para detener el desarrollo del virus del SIDA lo cual no sucede así.

Por tal razón al ser muy elevado el costo del tratamiento consideramos que la indemnización que se le pague al Trabajador sea proporcional a los gastos erogados por el propio tratamiento y le permita vivir digna y decorosamente al Trabajador infectado hasta el día de su muerte.

CONCLUSIONES

PRIMERO. Al analizar jurídicamente el virus del SIDA como Enfermedad de Trabajo, nuestra Ley Federal del Trabajo en el Distrito Federal no la reconoce ni tipifica como tal. Por tal motivo al carecer de alguna definición legal, que nos permita conocer el grado de peligrosidad que tiene el virus del SIDA propongo la siguiente: El SIDA es un virus que al ingresar al organismo humano, ataca el sistema inmunológico, destruyendo los glóbulos blancos, provocando ante ello el surgimiento o aparición de varias enfermedades que traen como consecuencia la muerte del paciente.

SEGUNDO.- La tabla de Enfermedades de Trabajo del Artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, resulta ser obsoleta en su clasificación por tal motivo; es necesario realizar una nueva actualización y reclasificación de la misma, con el objeto de incluir todas aquellas Enfermedades de Trabajo que han surgido actualmente y con ello el Trabajador pueda obtener todos aquellos beneficios otorgados por la Ley.

TERCERO.- Al contagiarse el Trabajador sanitario del virus del SIDA por Riesgo de Trabajo, la certeza de que lo adquirió en su área de Trabajo; surge a partir de la presunción de que por el solo hecho de que el Trabajador, cumpla con una Relación de Trabajo determinada y específica

y de naturaleza altamente peligrosa, es motivo suficiente para considerar que el Trabajador adquirió la Enfermedad dentro de su área de trabajo.

CUARTA.- Al realizar un análisis jurídico del virus del SIDA, en relación al concepto de Enfermedad de Trabajo y de sus características esenciales, como también de aquellas enfermedades señaladas en el numeral 136 del Artículo 513; y concluir que existe gran similitud entre ellas respecto a la forma de adquirirse y desarrollarse entre otras formas, es necesario que la Enfermedad del virus del VIH se incluya dentro de la tabla de Enfermedades de Trabajo debido a que reúne todos aquellos requisitos jurídicos y médicos señalados por la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 513 apartado 136, y con ello poder ser considerado como Riesgo de Trabajo y tener derecho a una buena indemnización que les permita sufragar los gastos de su Enfermedad.

QUINTA.- El virus del SIDA al desarrollarse dentro del organismo humano, presenta varias fases que nos indican el nivel de incapacidad en el que se encuentra el Trabajador Sanitario. Por tal razón proponemos, que si el Trabajador no se encuentra dentro de la fase terminal de su Enfermedad; tiene derecho a continuar laborando si es posible en su misma área de Trabajo por ser económicamente

productivo, debiendo ser tratado como cualquier otro Trabajador enfermo con dignidad y respeto y otorgándole todos aquellos derechos y beneficios que la Ley señala sin que proceda la suspensión de la relación laboral.

SEXTA.- Por otra parte si se diera el caso de que en esa área de Trabajo existiera la posibilidad de que el trabajador pudiera transmitir el VIH o que este expuesto a mayores riesgos de desarrollo de la sintomatología propongo se reinstale al Trabajador Sanitario en otra área de Trabajo de menos peligrosidad a fin de que siga prestando sus servicios y no tenga mayores complicaciones.

SEPTIMA.- Una vez que el Trabajador Sidatico se encuentra en la fase terminal, proponemos declarar la incapacidad permanente total que consiste en la perdida de las facultades o aptitudes de una persona para desempeñar cualquier otro Trabajo por el resto de su vida y con ello, una vez declarada esta incapacidad se podrá señalar el tipo de indemnización que le corresponda.

OCTAVA.- Al sufrir un Riesgo de Trabajo y contraer el virus del VIH el Trabajador, esta expuesto a un proceso de desarrollo de la Enfermedad hasta su fase terminal, por ello propongo que la indemnización que se le otorgue, no solo se valore el accidente y el daño físico o fisiológico

sufrido si no también, la disminución a la pérdida de ingresos y la aptitud para recuperarla.

NOVENA.- Las prestaciones en dinero que la Ley Laboral otorga al Trabajador Sídático por Riesgo de Trabajo, sea lo suficiente para pagar no solo el costo de los medicamentos de la Enfermedad sino también las pruebas de laboratorio que sirvieron para diagnosticar el virus del SIDA como la de ELISA y la de WESTER BLOT (de confirmación) entre otras, por ser estas de alto costo y tecnología.

DECIMA.- Para concluir este Trabajo de investigación, es preciso señalar que el análisis que se realizó, no solo se basó en aquellos beneficios jurídicos que puede obtener el Trabajador Sanitario, al registrarse el virus del SIDA como Enfermedad de Trabajo sino también el respeto a la dignidad humana como tal, que no implique discriminaciones, aislamientos ni censura y esto se lograra a través de la cultura de la información que se deberá realizarse, en cada una de las áreas de Trabajo de alto riesgo respecto de esta enfermedad conocida como el Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida, SIDA.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México. 1987.

- 2.- BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición. Sista S.A. México. 1992.

- 3.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones del Derecho Laboral. Cuarta edición Trillas S.A. México, 1985.

- 4.- DANIELS G., Victor. SIDA Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida. Segunda edición. El manual moderno S.A. de C.V. México. 1988.

- 5.- DAVALOS, José. Derecho del trabajo. Segunda edición Porrúa S.A. México. 1988.

- 6.- DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T. 1 Tercera edición Porrúa S.A. México. 1991.

- 7.- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo 1. Decimotercera edición. Porrúa S.A. México 1992.

- 8.- Guerrero, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Decimoséptima edición. Porrúa S.A. México. 1990.
- 9.- MILLER, David. Atención de Pacientes de SIDA Tr. Jorge Orizaba Samperio. Manual Moderno. México. 1989.
- 10.- MILLER, David Viviendo con el SIDA y HIV. Tr Jorge Orizaba Samperio. Manual Moderno. México 1989.
- 11.- RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia. Nociones del Derecho y la Seguridad Social. Pac S.A. de C.V. México. 1986.
- 12.- RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia. La Teoría del Riesgo de Trabajo. Pac. S.A. de C.V. México 1986.
- 13.- RICHARDSON, Diane. La Mujer y el SIDA. Tr. Jorge Orizaba Samperio. S.e. Manual Moderno. México. 1990.
- 14.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Obligaciones y Derechos de los Patrones y Trabajadores. "Comentarios y jurisprudencia." Pac. S.A. de C.V. México. 1985.

15. - Organización Mundial de la Salud. Prevención de Transmisión Sexual del Virus de la Inmuno Deficiencia Humana. e.s. Ginebra OMS. México. 1990.
16. - SEPULVEDA AMOR, Jaime. SIDA Ciencia y Sociedad en México. Fondo de Cultura Económica. México. 1989.
- 17.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría Integral". Segunda edición. Porrúa. México. 1972.
- 18.- VASILACHIS DE GIAIDINO, Irene. Enfermedades y Accidentes Laborales. "Un análisis sociológico y jurídico." Abeledo Perrot. Buenos Aires. 1992.
- 19.- VINCENT T. Y Jr. MD. Devito SIDA Etiología, Diagnostico, Tratamiento y Prevención. Tomo 1. Segunda edición. Salvat. Barcelona España. 1991.
- 20.-VINCENT T. y Jr. MD. Devito SIDA Etiología, Diagnostico, Tratamiento y Prevención. Tomo 11. Segunda edición. Salvat. Barcelona España. 1991.

LEGISLACIÓN

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Octogésima séptima edición. Porrúa S.A. México. 1989.

2.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Sexagésima segunda edición. Porrúa S.A. 1990.

3.- Ley del Seguro Social. Comentada por Javier Moreno Padilla. Decimoséptima edición. Trillas S.A. México. 1990.

HEMEROGRAFIA

1.- OMS, OBS, OIT. A Fondo el SIDA y el Lugar de Trabajo. Gaceta CONASIDA. número 3. Mensual. México 1990.

2.- Reformas a la Ley General de Salud Referentes a Infección por VIH. CONASIDA. Revista mensual. Número 4. México 1987.

3.- Control de Calidad en los Laboratorios que Realizan Pruebas para Detectar Anticuerpos Contra el VIH. CONASIDA. mensual. Número 2. México. 1990.

V: b
