



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ARAGON”

449
Z E J

“CONSECUENCIAS SOCIO-JURIDICAS
DEL TRABAJADOR ENFERMO DE
S.I.D.A. EN MEXICO”

T E S I S

Que para obtener el Título de:

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

JUAN EDUARDO SORIA ZAPIEN

San Juan de Aragón Edo. de Méx.

1995

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está 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.

MXOV09::PCFSSACCOUNT

JOB 714

TAVARESPCFS113530

Owner UIC: [PCFS,PCFSSACCOUNT]
Account: SYSTEM

Priority: 100
Submit queue: I5LPSA_PS
Submitted: 18-FEB-1995 11:39
Printer queue: LPS20\$MXOPR2
Printer node: MXOPR2
Started: 18-FEB-1995 11:39

Digital Equipment Corporation
VAX/VMS Version V5.5-2

PrintServer 20

DEDICATORIA.

A DIOS Por todo lo bueno y lo malo que me ha dado en la vida.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, por permitirme estudiar una carrera profesional.

A mis padres, Rodolfo Soria Perez y Consuelo Zapién Hernandez, por el ejemplo de superación que siempre me han inculcado, por todo lo que he recibido de ellos y por haber sido los mejores amigos de toda la vida, por eso me siento orgulloso de ser su hijo y por estar a mi lado en todos los momentos de mi existencia.

A mis Hermanos Sonia, Jorge Oscar, Claudia Monica, que han estado a mi lado en mis triunfos y fracasos y con mucho cariño a Ricardo Soria Martinez.

Con profundo agradecimiento y admiración a mi asesor Lic. Armando Peréa Rivera por que gracias a su ayuda logre realizar una de mis metas, ya que la confianza y dedicación que me proporciona, lo considero cómo uno de mis

mejores maestros y amigos del cual estare siempre muy agradecido.

Al Lic. Martinez Nava Juan Carlos por su va liosa colaboración para concluir con la pre sente tesis y por su calidad cómo persona.

A mis amigos que en todo momento confiarón en mí y me dierón muestras de cariño y amistad, alentandome constantemente. Muy en particular a Clemente Lopez, Raúl Mendoza, Alfredo Zamora, Irma Lazo, Luz Maria, Humberto Rosell, Rosario Chalte, Fernando Sadit, Eduardo Villegas, Mauricio Blas, Sergio Mendez, Angel Velasco.

Un agradecimiento muy especial a la Lic. Alvarado Pacas Maria de los Angeles por que a demás de ser una persona muy capaz, he convivido con ella toda mi vida de estudiante por eso le tengo mucho afecto y le agradezco sus aportaciones y consejos en mi tesis.

INDICE

	págs.
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I	
SINTESIS HISTORICA ACERCA DEL S.I.D.A.	3
1.1. Diversas Teorias del Origen del S.I.D.A.	4
1.2. En Canada	6
1.3. En Brasil	10
1.4. En Colombia	11
1.5. En Cuba	13
1.6. En Estados Unidos De Norte America	15
1.7. En México	18
1.8. Manifestaciones del S.I.D.A. y que organos afecta	23
1.9. Concepto y Naturaleza Juridica	26
CAPITULO II	
EL S.I.D.A. COMO DESPIDO INJUSTIFICADO EN MEXICO	29
2.1. Concepto de Despido	30
2.2. Concepto de Despido Injustificado	32
2.3. Breve Analisis de las Causas de Despido Injustificado	33
2.3.1. Despido por Falta de Probidad y Honradez	35
2.3.2. Despido por Imprudencia o Descuido Inexcusable	38
2.3.3. Despido por Inmoralidad	40

2.3.4. Despido por Abandono del Empleo	42
2.3.5. Despido por Faltas de Inasistencia	44
2.3.6. Despido por contraer el virus del S.I.D.A.	47

CAPITULO III

REGIMEN JURIDICO	51
3.1. Constitucion Política de los Estados Unidos Mexicanos	52
3.2 La Ley Federal del Trabajo	55
3.3. La Ley del I.M.S.S.	61
3.4. La Ley General de Salud	68
3.5. La Importancia de la Intervencion de los Derechos Humanos para la Defensa del Trabajador con S.I.D.A.	78

CAPITULO IV

SITUACION ACTUAL DEL TRABAJADOR ENFERMO DE S.I.D.A.	86
4.1. Inconvenientes de un Trabajador Despedido por S.I.D.A.	87
4.2. Derechos que tiene el Trabajador Despedido por Contraer el virus del S.I.D.A. .	88
4.3. El Repudio Latente en el Plano Laboral y Social	91
4.4. Criticas Acerca de Dicha Enfermedad	93
4.5. Propuestas	95
CONCLUSIONES	100
BIBLIOGRAFIA	106

INTRODUCCION

El hombre a lo largo de la historia es afectado en su vida social con los demás seres humanos por acontecimientos que alteran una armonía social y por lo tanto tiene que haber un cambio en las normas que regulan esa convivencia para que otra vez haya una relación más estable. Por ejemplo, el SIDA es un suceso que afecta tanto al hombre biológicamente como a la conducta de la sociedad por lo cual deben hacer disposiciones jurídicas que den solución a los problemas que puedan presentarse.

El presente trabajo se compone de cuatro capítulos en los que se trata de dar una visión concreta de las consecuencias sociales y jurídicas más importantes que el trabajador enfermo de SIDA tiene que enfrentar en nuestro país, cuando es despedido injustamente.

El primero está compuesto por las diferentes teorías científicas de cómo se originó el SIDA, para posteriormente hacer una breve semblanza de cuáles son los países más afectados por esta epidemia, observando cómo sobrellevar los problemas que ocasiona este terrible mal y hacer una comparación con México, además de tratar de establecer cuáles son los síntomas más comunes en un enfermo de VIH. Así como dar un concepto y buscar su naturaleza jurídica.

En la segunda parte realizaremos el análisis del SIDA como causa de despido injustificado en México y las diversas causales de separación del obrero de su empleo según la Ley Federal del Trabajo establece y de cómo el patrón las utiliza en contra del trabajador infectado de SIDA para despedirlo.

Así también en esta parte se hace referencia de cómo el VIH puede ser una forma de violación a los derechos laborales de los sujetos que prestan su fuerza a otra persona bajo un determinado salario y de sus garantías individuales.

Por otro lado en el tercer capítulo nos abocamos a la tarea de señalar el régimen Constitucional y Jurídico en el que se encuentra marcado el derecho al trabajo y el despido injustificado y el fundamento legal en la Ley General de Salud y del Seguro Social el manejo del SIDA como enfermedad contagiosa.

También se hace referencia de la intervención de la Comisión de Derechos Humanos en cuanto esta epidemia.

En la cuarta y última parte, se trata de ver a grandes rasgos la situación actual del trabajador enfermo de SIDA en México y los inconvenientes que surgirían si es despedido por esta causa. Además de los derechos que este tendría al ser separado ilegalmente de sus deberes. Por otro lado señalaremos la discriminación, Social y Laboral, trataremos de hacer algunas críticas y propuestas para ayudar a sobrellevar algunos problemas que ocasiona esta enfermedad.

CAPITULO

I

SINTESIS HISTORICA ACERCA DEL S.I.D.A.

El Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida (SIDA). Apareció en el año de 1979, y es hasta 1981 que en Estados Unidos de Norteamérica atrajo la atención a medicos y científicos por propagarse tan rápido, para 1988 tomo gran importancia por su avance, infectandose más población a nivel mundial, ya que hoy en día han muerto el 50 % de las personas que han sido infectadas y se creen que en un futuro será más elevado el número de humanos que contraigan este mal.

En un principio, se empezó a relacionar al SIDA con los homosexuales pero como fuerón avanzando los experimentos e investigaciones, se dieron cuenta que no era un padecimiento propio de los homosexuales, si no también podian ser portadores del SIDA personas de prácticas heterosexuales, bisexuales, prostitutas o individuos que tienen relaciones carnales con compañeros o compañeras diferentes.

En Estados Unidos, hay un elevado porcentaje de adultos enfermos de esta epidemia y también drogadictos que utilizan agujas para inyectarse sustancias tóxicas.

También hubo la creencia religiosa que decía que era un castigo que Dios escogio para toda persona promiscua. Por eso debemos de estar bien informados, más aún los que tienen un contacto continuo con personas que padecen dicho mal, contó son enfermeras, medicos y en general trabajadores de salud pública.

Por lo tanto, debemos hacernos varias preguntas comó: ¿ Qué es el SIDA; comó se origino; Comó puedo contagiarme; Qué puedo hacer para prevenir el SIDA ?.

Es por todo esto que hay un interés mundial para buscar una vacuna o una cura, por que los seres humanos al igual que los Antropiodes, son los más sensibles a este virus por su parecido en ambos en el sistema inmunológico ya que el SIDA afecta y destruye las defensas del cuerpo y lo deja vulnerable a cualquier enfermedad oportunista, o sea al entrar un anticuerpo al organismo puede ocasionar la muerte por no haber defensas en contra de ese virus, ya sea un simple resfriado o cuando existe un pequeño cáncer en alguna región del cuerpo el SIDA lo intensifica hasta provocar su fallecimiento.

En México, es alarmante el avance de la enfermedad en su población, que su edad varia de los 20 a los 45 años y es el tercer país en latinoamérica con casos de SIDA, esto se debe a que los mexicanos no han tomado conciencia cuando tienen una relación sexual, por eso debemos de ver hacia el futuro pero para ello tenemos que estudiar su origen y desarrollo en los países donde tienen mayor índice de infectados y hay que tomar experiencia de cómo resuelven este problema por que no todas las entidades tienen la misma cultura y tratan al SIDA de diferente manera según su población.

1.1. Diversas Teorías del Origen del S.I.D.A.

Una de las teorías sobre el origen del SIDA, es la que habla de que el virus podría venir o portarlo los monos por la similitud que tiene al hombre; En un principio se creía que los Antropoides silvestres servían como servitorios patógenos o sea se podría almacenar el virus y ser una fuente de infecciones humanas como el VIH.

“ Pero al hacer investigaciones de macacos Asiáticos en el Centro Regional de Investigaciones de Primates de Nueva Inglaterra Southborough Massachusetts, encontraron que las poblaciones de los monos con cáncer en las células linfoides presentaron un virus que era parecido al que

desarrolla cánceres en los humanos" (1)

Este descubrimiento, aceleró el proceso para descubrir el virus del SIDA y tener una idea geográfica de donde podría provenir, según una hipótesis del origen del cáncer en las células de los Antropoides sirvió para rechazar la idea de que el virus del mono infectara a la raza humana pero no fue así, ya que otros investigadores establecieron que los primates podrían haber transmitido la infección durante los últimos 40 millones de años, creyeron en la posibilidad de que la epidemia surgió de África donde se contagiaron tanto primates como humanos, extendiéndose en América mediante el comercio de esclavos o por marineros y comerciantes los cuales tenían relaciones sexuales con diferentes mujeres.

Estos descubrimientos ayudaron a identificar el virus de Inmunodeficiencia humana, de aquí se desprende otra teoría que el virus del SIDA salió de una investigación científica en un laboratorio genético, a su vez en Estados Unidos, en sus laboratorios detectaron una enfermedad parecida al SIDA que lo llamaron sida de los simios, el cual solo lo tenían los macacos asiáticos pero este los protegía y los hacía inmunes al VIH, posteriormente con ayuda de investigadores de Nueva Inglaterra aislaron y caracterizaron el virus de esa infección a la que determinaron el virus de inmunodeficiencia simia (SIV) que afectaba de tal manera a los simios como el SIDA al ser humano, los primates al igual que el hombre morían por enfermedades oportunistas, de aquí se estableció que la epidemia de los Antropoides podría haberse transmitido al hombre por experimentos científicos con primates.

En 1985 los niveles de VIH en Estados Unidos y en Europa eran exorbitantes pero en África era mucho mayor los infectados por lo cual se creyó que la epidemia del SIDA provenía de ahí,

(1) MIRKO GREENN. Historia del SIDA. 2ª. Edic., Ed. Siglo XXI, México 1989 P. 52.

por la relación con poblaciones de monos para esto realizaron experimentos con varias razas de Antropoides y resulto que no tenían rastro de SIV por lo cual se ignora como se infectan, además resultaba increíble ver como un virus que no dañaba la especie asfatica podía causarle la muerte al simio africano.

Los chimpances, son los únicos animales que sufren el VIH pero sus consecuencias no son tan letales como las que le causa al hombre esto nos hace pensar que el chimpance desarrollo una defenza contra el SIDA, por haber tenido antepasados con este virus por lo cual se hizo inmune.

Al darse cuenta los científicos que el SIV y el VIH no eran tan parecidos se creo una tercera hipotesis, que decia que habia un virus intermedio, para verificar esta hipotesis examinaron grupos de alto riesgo de varias partes de Africa y se descubrio que hay dos clases de virus, uno que ataca a los africanos y otro a los Estados Unidos. Por lo tanto el hombre como el primate se infectaron mutuamente pero se ignora como fue ese contagio mutuo.

Aunque todavía no hay una vacuna contra el virus de inmunodeficiencia humana, se cree que algunas personas y primates hayan desarrollado algún mecanismo de protección que los defiendan de enfermedades causadas por el VIH pero no podemos estar en expensas a que ocurra una especie de selección natural o que el mismo cuerpo del ser humano cree organismos de defensa en su sistema inmunológico contra el SIDA si no podemos darle la cura, por lo menos podemos prevenirlo hasta que se logre la misma.

1.2. En Canada

En Canada, el virus del VIH empezo a fines de los sesenta, actualmente los canadienses sufren sus consecuencias ya que cada día aumentan los casos de SIDA en este país.

En 1978 se diagnóstico el primer caso de SIDA, pero hasta 1982 cuando el centro de laboratorios para el control de enfermedades estableció un sistema para seguir y estudiar la

epidemia que afectaba a 10 de sus provincias, en Septiembre de 1988, se notificaron 2003 casos de SIDA, de los cuales un millón estaban contagiadas, en Quebec 89 por millón tenían el virus y en Columbia Británica 142 por millón, pero estos datos cambian por el curso de la epidemia.

En Canada el 88% de los infectados son adultos de 20 a 49 años de edad de un total de 1966 casos de los cuales el 95 % eran varones, y de 1863 contagiados el 83 % eran hombres homosexuales y bisexuales, y el 4 % de un total de 90 casos contrajeron el virus por medio de transfusiones de sangre.

En Quebec el 67 % era del sexo masculino que tuvieron relaciones homosexuales, por lo tanto es la parte de Canada donde hay un alto indice de infectados, aunado a esto hay mucho inmigrante que en ocasiones ya tiene VIH.

Los canadienses desconocen los efectos de la pandemia, en la actualidad soló han realizado estudios en homosexuales pero se estima que 30,000 canadienses estaban infectados a principio de 1988 aunque esta cifra es muy superficial por que podrían ser 10,000 o 50,000 enfermos, se cree según investigaciones más precisas que en 1992 hubo 11,000 infectados de VIH aproximadamente.

Otra forma que Canada vigila la transmisión de la infección de VIH es por medio del seguimiento de las enfermedades de transmisión sexual de períodos cortos de incubación como son la gonorrea y sífilis. Actualmente el gobierno de Canada lleva a cabo encuestas en toda su región para estar al tanto de la proliferación del virus, una forma que optó el estado canadiense para detectar el SIDA es hacer pruebas a su población las cuales son gratuitas y cualquier persona puede pedir que se le haga.

“Esta prueba debe cumplir con los siguientes requisitos recomendados por la Organización Mundial de la Salud, esto son:

- 1.- Consentimiento del sujeto y conocimiento de causa.
- 2.- Asesoramiento antes y después de realizar la prueba.
- 3.- Confidencialidad " (2)

En Canada la primera prueba que se realiza es el ensayo inmunoenzimático llamado prueba ELISA, las muestras positivas se someten a otro examen confirmatorio como el ensayo de inmunofluorecencia (IFA), las muestras dudosas se le hace otro estudio llamado ensayo radioinmunoprecipitación (RIPA), a los canadienes no se les entrega su resultado hasta confirmarse.

En 7 de 10 provincias de Canada se le comunica a las autoridades de salud, la cantidad de personas con SIDA, en una de estas regiones se implanta un programa de rastreo de contactos para controlar las enfermedades de transmisión sexual y en la últimas dos, se emplea un sistema para que las parejas se comuniquen con tranquilidad si alguno de ellos a contraído el SIDA, ninguna de las pruebas ya mencionadas son obligatorias, solamente le son exigidos estos exámenes a los donantes de sangre, semen, tejidos y organos.

Ultimamente han elaborado, encuestas a mujeres canadienses en edad fecunda a fin de determinar hasta que grado esta la penetración del VIH. En 1987 el Comité Nacional sobre el SIDA, aprobo las encuestas respetando a la persona que conteste el cuestionario.

Por eso Canada dedica un esfuerzo exahusto en la educación para prevenir el SIDA, en ella se trata de explicar los comportamientos de riesgo, como son relaciones sexuales sin protección con individuos infectados y compartiendo jeringas hipodérmicas, en la actualidad no se sabe si se ha

(2) ADRIEN A. SIDA Perfil de una Epidemia, Ed. Organización Panamericana de la Salud., México 1989 P.8.

logrado concientizar y educar a la población sobre este terrible mal, lo más común que se a hecho es producir mensajes por televisión con un lenguaje entendible y fácil de asimilar.

En la actualidad casi todas las provincias de Canada cuentan con grupos de apoyo para combatir el SIDA, por medio de campañas, conferencias y servicios por teléfono donde al igual que en México se puede preguntar sobre prevención e información, también organiza seminarios para trabajadores, profesionistas, estudiantes.

Elaborando videos y manuales para mayor infomación sobre el SIDA, en últimas fechas se puede observar algunos cambios de conducta en la población homosexual de este país además disminuyó el índice de casos de VIH por relaciones sexuales.

En el transcurso de los últimos cinco años las investigaciones sobre el SIDA en Canada se llevan a cabo en las tres grandes ciudades como es Toronto, Montreal y Vancouver además es la epidemia en la historia que ha provocado el mayor número de muertes en el mundo.

Los científicos canadienses contribuyeron para el estudio del VIH obteniendo la primera evidencia de transmisión vertical preparto e hicieron un analisis de la relación sexual bucogenital lo cual presenta un bajo riesgo de infección, estas investigaciones son financiadas por el gobierno federal y organizaciones privadas.

" También aportan fondos el Consejo de Investigación Médica, El Centro Internacional de Investigaciones para el desarrollo y el Consejo de Investigación en las Humanidades y en las Ciencias Sociales." (3)

Las instituciones canadienses han colaborado con otros organismos internacionales para la lucha contra esta epidemia. Aún con la labor de estos conductos hay en el mundo países en desarrollo que no cuentan con recursos para capacitar a su gente sobre temas del SIDA, cómo lo

(3)Ibidem ,P.13

son la epidemiología, enfermería y educación para la salud.

Ya que no hay una vacuna para la epidemia, Canada se vale para prevenir esta enfermedad de medidas educativas para modificar el comportamiento de sus ciudadanos, se cree que el SIDA no alcanzará en Canada los mismos índices de infección que en Estados Unidos.

1.3. En Brasil

Brasil representa el cuarto lugar de casos de SIDA, superado apenas por Estados Unidos y Francia, por lo cual es alarmante para esta población los municipios con mayor número de infectados como es Rfo de Janeiro y Sao Paulo donde es 1983 se registrarón 31 enfermos de VIH para 1986 eran 87 y en 1988 fue de 1,086 casos, la mayor parte se presento en Rfo de Janeiro, es importante ver como prolifera la infección, esto puede estar ligado a los pocos recursos destinados para dar a conocer a los Brasileños el peligro en que se encuentran.

La transmisión al igual que en los Estados Unidos se presenta con mayor frecuencia en conglomerados urbanos y en personas que su edad varia de los 25 a 40 años.

En cuanto a la infección según el sexo se dara de la siguiente manera el 5.7.% de los casos serán de sexo femenino, el 91 % es entre homosexuales y bisexuales y un 9 % en individuos heterosexuales, el gobierno federal trata de controlar la epidemia por medio de pruebas de laboratorio que le hace especialmente a donadores, conocida comola prueba de ELISA pero aún se han dado situaciones de VIH en personas hemofílicas por ser receptores de multiples transfusiones por consiguiente lo que antes se daban 10 casos por mes últimamente se notifican 3 casos diarios por lo cual las autoridades tratan de prevenir este mal enfocandose a dos aspectos importantes.

El primero por medio de pesquisas en todos los niveles y grupos de la población brasileña para percibir el grado de información que tiene sobre el SIDA.

El segundo aspecto es respetar los datos del infectado para tener un número real de enfermos y en que zona se asienta más y cómo se contrajo al epidemia del SIDA:

“Según datos más precisos presentarán los siguientes resultados de infectados de VIH.

- Banco de sangre, Rio de Janeiro en Mayo de 1987. 17224 donadores de sangre	0.34 %
- Recife, 3085 donadores de sangre	0.16 %
- Presidarios, Rfo de Janeiro, 611 testados por Amostrong.....	1.8 %
- 100 prostitutas de Rfo de Janeiro, 1987	6.0 %
- 100 travestis de Rfo de Janeiro, 1987.....	37.0 %
- 300 hemofilicos de Rfo de Janeiro, 228 positivos.....	76.0%

Vemos que varia la difusion del virus dependiendo de los factores de comportamiento y según el grupo de mayor riesgo.” (4)

Se estima que existen de 200,000 a 400,000 portadores de SIDA en Brasil por eso los grupos de salud deben de reforzar las medidas de prevención y la sociedad tiene que concientizarse.

1.4. En Colombia

Al surgir el primer diagnóstico de SIDA en Colombia en 1983 el ministro de salud estableció un programa para luchar contra esta enfermedad, obligando a los donantes a efectuarse pruebas para detectar el VIH. El instituto de Salud de Colombia realizó estudios para detectar como se encontraba el desarrollo de la epidemia, los casos clínicos de SIDA que se registrarón son diagnosticados según criterios que se han impuesto en los Estados Unidos los cuales son:

(4) Ibidem., P.50.

" Por medio de el análisis de sangre donadas por personas pertenecientes a los siguientes grupos:

1.- Prostitutas y homosexuales varones que acudían a los centros de servicio de salud a causa de enfermedades de transmisión sexual.

2.- Individuos de alto riesgo que solicitaban una prueba gratuita de detección de SIDA.

3.- Un total de 762 indígenas que vivían en reservas citadas en las cuencas de los ríos Orinico y Amazonas.

4.- Donantes voluntarios de sangre de la Cruz Roja Colombiana.

5.- Un total de 753 sujetos pertenecientes a grupos de alto riesgo de la ciudad de Villacencio, meta Colombia. " (5)

Todas las muestras de sangre de los grupos antes señalados se analizaron por medio de la prueba ELISA, a los casos seropositivos para mayor seguridad se le hizo examen de ensayo de inmunofluorescencia indirecta (EIFI) y el de inmunoelectrotransferencia de Western.

Durante Enero de 1984 a Diciembre de 1987, se dieron 178 casos de SIDA en Colombia de los cuales 57 % provenían de tres grandes ciudades, Bogotá, Medellín y Cali lo que significa que el VIH esta en todo el país y cada día aumenta el número de muertos por esta causa, no se sabe cuantos han fallecido solamente cuantos contrajeron el virus y que el 67 % son varones homosexuales de 99 casos y el 2% de mujeres prostitutas, lo restante no se supo como adquirieron la infección.

(5)Ibidem.,P.38

Por lo anterior podemos ver que al igual que en otros países el SIDA ataca con mayor frecuencia a homosexuales y prostitutas cuya edad varía de 20 a 39 años.

Con el fin de comprobar los resultados en los grupos de alto riesgo, en Bogotá se examinarán 753 personas que viven en Villavicencio, la cual es una ciudad comercial en la que sólo tres de sesenta homosexuales están infectados y al parecer ni prostitutas ni prisioneros tienen VIH y sólo uno de 762 indígenas contrajo la enfermedad, los resultados de investigaciones han demostrado que la mayoría de los contagiados son varones y es probable que hayan adquirido el SIDA por relaciones homosexuales, no obstante hay evidencia de transmisión homosexual.

El número de síndicos en Colombia sea triplicado cada año por eso se incrementaron sus medidas de prevención y control, incluyendo programas de educación sobre el SIDA, obligatoriedad de pruebas ELISA a los donantes y grupos de alto riesgo.

1.5. En Cuba

Cuba empezó a tomar medidas de cómo prevenir el SIDA antes de que se diera el primer caso en este país, que fue a mediados de 1986. Las primeras técnicas que tomó para proteger a su pueblo fueron; la suspensión de las importaciones de hemoderivados procedentes de los países que tienen un alto índice de casos de SIDA e impuso un programa de vigilancia epidemiológica en los enfermos de Sarcoma de Kaposi (cáncer en la piel).

A fines de 1985 se diseñó un plan más eficiente para evitar la propagación del SIDA basado en un sistema de vigilancia de la infección en grupos de riesgo, también controlando la calidad de la sangre y hemoderivados en este país.

“Cuba es uno de los países que se preocupó de la epidemia antes de que se manifestara en su población, al ver que en otras naciones estaba causando múltiples problemas económicos por la

manutención de los enfermos, por lo cual hay menos infectados en Cuba en relación con otras regiones." (6)

La situación de la infección en Cuba hasta el 30 de Mayo de 1988, se realizaron 2,222,748 pruebas para detectar el VIH esta cantidad representaba un tercio de la población sexualmente activa en los cuales se detecto 227 seropositivos que estaban integrados por viajeros, homosexuales y personas con enfermedades de transmisión sexual, se incluye becarios extranjeros de los cuales 131 tenían SIDA en este grupo destacan marineros y mercantes que sufrían de sífilis.

Al igual que en otros países el 97% de los contagiados eran por vía sexual, predominando los heterosexuales aunque los homosexuales y bisexuales presentan un riesgo más elevado.

Las investigaciones ya señaladas permitieron que en Cuba se determinara que la mayoría de las infecciones de VIH fue por relaciones sexuales con extranjeros, ya que como se dijo anteriormente que la sangre es cuidadosamente verificada y hay programas para prevenir el SIDA y es casi nula la transmisión perinatal esto quiere decir que es mínimo el contagio interno y el foco de infección viene de afuera por medio de los visitantes extranjeros. Cuba realizó estudios en distintas de sus localidades como:

Varadero. Esta provincia fue seleccionada por que acuden miles de turistas de países en donde el VIH alcanzan niveles elevados, en la primera prueba elaborada en 1987 solamente detecto un sujeto con SIDA de 11359 persona, este se trataba de un homosexual que tenía relaciones con extranjeros.

En Cabaiguan se realizó en 1987 exámenes en habitantes mayores de 15 años, los resultados fueron elevados en cuanto a los seropositivos pertenecientes a grupos de riesgo, llegando a la

(6) Ibidem., P.89.

conclusión de que la mayoría de homosexuales y bisexuales eran el origen de la infección en este municipio.

En la Habana Vieja se realizó un estudio como el anterior y se vio que esta región alrededor de puerto presenta un elevado índice de enfermedades de transmisión sexual, por lo cual se detectó el virus y otra vez se observó que los que tenían el SIDA habían tenido relaciones sexuales con extranjeros.

La prevalencia de personas hospitalizadas representan una frecuencia entre 100 y 1000 veces inferior a la manifestada en hospitales de los Estados Unidos y en los resultados de las investigaciones de VIH se refiere a una tercera parte de la población cubana sexualmente activa.

Por lo tanto, las medidas de prevención en este país y en otros tiene a disminuir los casos de SIDA.

1.6. En Estados Unidos de Norte América

En los Estados Unidos el SIDA sea convertido en una de las más frecuentes causas de mortalidad, afectando seriamente a hemofílicos y drogadictos ya que se sabe que son un millón o millón y medio de infectados siendo, la mayoría homosexuales y toxicómanos por vía intravenosa, de los cuales una parte significativa son negros e hispanos, por lo cual los epidemiólogos clasifican los grupos de mayor riesgo al igual de las posibles formas de transmisión del virus de un individuo a otro, para formar mecanismos que controlen la enfermedad.

En junio de 1981 en el Centro de Control de Enfermedades Norteamericano se percato de la existencia de SIDA, por que se diagnosticaron en los últimos ocho meses en los Angeles 5 casos extraños de neumonía que se presentan en personas cuyo sistema inmunitario se encuentra destrozado por cancer o por potentes farmacos inmunodepresores. La neumonía afectaba a varones homosexuales, también se empezó a dar informes repetidos de pacientes con Sarcoma de

Kaposi, el cual era muy raro en Estados Unidos. Sorprendentemente en 30 meses se detectaron en Nueva York y California 27 casos de Sarcoma de Kaposi en homosexuales y jóvenes, los cuales habían sufrido anteriormente de neumonía y otras enfermedades oportunistas.

En un principio la persona podría no sentirse enferma pero podía ser portadora del virus y transmitirlo, por eso será muy superior los infectados a los casos ya declarados.

Años más tarde un niño de 20 meses de edad murió de neumonía por una transfusión de planquetas extraídas de un hombre que más tarde murió de SIDA esto confirmó que el agente infeccioso estaba en la sangre y posiblemente en otros fluidos corporales, de aquí surgió que se prohibiera donar sangre a personas de alto riesgo, pero además se descubrió el virus en una pareja heterosexual confirmando que el contagio será por relaciones independientemente de su tendencia sexual.

“ El grupo de Luc Montagnier en el Instituto Pasteur de París y el de Robert C. Gallo en el Instituto Oncológico Nacional, aislaron el VIH. La respuesta constituyó un índice de seguridad de que la persona estaba infectada por el virus. Este test serológico permitió detectar una infección sídica en sujetos que no manifestaban síntomas clínicos de SIDA.” (7)

El 4 de julio se conoció un total de 66,464 casos e niños y adultos sídicos de estos 37, 535 han muerto. En 1981 cuando apareció el SIDA en Estados Unidos el 63% eran varones homosexuales, el 19 % lo constituían heterosexuales y drogadictos y un 3% lo causaban las transfusiones de sangre, antes que se tuviera cuidado con los donantes.

(7) MIRKO GREENN. Op. Cit., P. 93.

También de estableció que es más frecuente el contagio de un hombre a una mujer, que de una mujer a un hombre, puede ser por que el varón era drogadicto o tuvo relaciones homosexuales.

El grupo que representa mayor incremento de sidosos son los niños, pues en los últimos 12 meses se han descrito 502 casos en menores de 13 años de los cuales el 23 % corresponde a niños blancos de origen anglosajon y el 26 % de la raza negra, el 51 % hispanoamericanos.

Por otra parte en el noroeste de este país la población negra corre el peligro de contraer el SIDA diez veces más por que hay demasiada drogadicción a demás los niños negros necesitan transfusiones para equilibrar su peso al nacer.

En Estados Unidos la enfermedad entre homosexuales es de riesgo latente por que en pruebas se verřifico que tanto el sujeto pasivo como el activo se infectan al tener coito anal, en cuanto al contagio de mujer a mujer es mucho más bajo. En las parejas heterosexuales cuando uno de ellos tiene SIDA puede infectar a su compañero de un 10 a 70 %.

El SIDA también se adquiere de madre a hijo durante el embarazo, dentro del útero y en la fase de amantamiento si la mamá contrae el VIH despdes del parto puede infectar al producto al darle de comer de su pecho.

Se sabe últimamente que el SIDA también se encuentra en la saliva del enfermo aunque la concntración del virus es mucho menor que la que se encuentra en la sangre, por lo tanto no es de alarmante peligro de contagio.

Para determinar el riesgo de contraer el SIDA por cualquier contacto casual o con una persona infectada, se realizarón varios estudios con familias de enfermos. A pesar de haber convivido con ellos bajo el mismo techo varios días en contacto directo ni un miembro de las 400 familias Estadounidenses adquiricrón el SIDA salvo los compañeros sexuales. Por lo tanto el contagio en escuelas y trabajos es menor que convivir con ellos en casa.

Con todo estos estudios no se puede determinar con exactitud el curso de la epidemia en diferentes grupos de riesgo y en áreas geográficas. En la población homosexual norteamericana se ha reducido los enfermos de VIH por el cambio de comportamiento frente a esta epidemia.

Para controlar el SIDA en Estados Unidos es necesario educar a la gente para cuidarse ellos y su pareja sexual, además de reforzar las campañas para disminuir la drogadicción que es un foco de contagio de VIH. Aunque todavía quedan muchas dudas por aclarar acerca del SIDA, habrá que dedicar prioridad a las personas que pertenezcan a grupos de alto riesgo, mediante la política sanitaria que se emplea en Estados Unidos.

1.7. En México

El problema del SIDA es actualmente alarmante en México por no saber si la información que entra del extranjero es actual y si va de acuerdo con la realidad. Por ello Conasida y otros organismos han realizado actividades sexuales que sean seguras y clasificarlas de la siguiente manera:

Bajo Riesgo y Seguras.

- 1.- Masturbación mutua y de grupo.
- 2.- Besos secos.
- 3.- Contacto cuerpo con cuerpo.

Riesgo Medio.

- 1.- Besos húmedos.
- 2.- Contacto Pene con cuerpo entre muslos y glúteos.
- 3.- Felación (degluir semen)

Riesgo Alto.

- 1.- Anilingus (lamido)
- 2.- Compartir juguetes sexuales

Riesgo muy Alto.

- 1.- Sexo Vaginal.
- 2.- Sexo anal
- 3.- Cualquier acto que produzca sangre.

Siendo que el agente patológico del SIDA se transmite por vía sanguínea y sexual deben aplicarse medidas preventivas en la población mexicana las cuales se basan en dos condiciones principalmente:

- a). El contacto del individuo o un objeto infectado por el virus.
- b). La penetración del virus al organismo de una persona a otra. De las cuales hay tres modalidades ya comprobadas.

“ 1.- Contacto homosexual o heterosexual.

2.- La transfusión sanguínea.

3.- La transmisión madre-hijo.”⁽⁸⁾

En México como en otros países el grupo más propenso al SIDA son los homosexuales y bisexuales, otro foco de infección son los prostibulos donde hay variadas relaciones sexuales.

(8) WILSON D. Jean, Principios de Medicina Interna (Harrison), Tomo II, 12a. Edic. Ed. Interamericana McGRAW-HILL, México 1991 P.1623.

En cuanto a la incidencia de SIDA por toxicómanos por vía intravenosa es muy baja gracias a las campañas contra la drogadicción y la utilización de jeringas y agujas desechables.

El grupo de los hemofílicos con SIDA a disminuido por el manejo de la sangre transplantada, de este modo se utiliza desde 1983 en nuestro país. Para que el pueblo tome conciencia de la gravedad de esta epidemia se designó al 1 de diciembre como el día internacional del SIDA. Para determinar cómo y de que manera el VIH a afectado a la población, debemos de verlo desde el punto social, se presentan diferentes situaciones ya sea el contagio o el enfermo, por que representa temor en la gente ante los infectados debido a la ignorancia de los medios de transmisión, pudiendonos percatar que este miedo no sólo se observa en gente común si no también en profesionales, como médicos enfermeras, que en ciertos casos se niegan a atender a pacientes con SIDA, en el plano laboral llegan hasta el despido de estas personas.

Las dimensiones que presenta el SIDA en México ha impulsado a la formación de grupos interdisciplinarios para reforzar las campañas orientadas a la prevención de esta epidemia proponiendo la generalización del uso del condón.

Los enfermos entran en la discriminación y el ataque físico por eso se integro una institución llamada Fundación Mexicana de la Lucha contra el SIDA para ayudar a estas personas.

En cuanto a las lesbianas y los homosexuales han sido atacados por ejemplo, en Veracruz, Monterrey y Guadalajara hay redadas donde se apresan a homosexuales, lesbianas y prostitutas para hacerles pruebas de anticuerpos de VIH, estando dentro de los grupos anteriormente mencionados son marcados como peligro para la salud y por lo cual la sociedad se siente con derecho a defenderse, estos continuos ataques han llevado a enfermos al suicidio.

La falta de temor por parte de los heterosexuales ha hecho que en México el índice de homosexuales infectados disminuya, por que al ser los más propensos a la enfermedad se cuidan,

en cambio los heterosexuales aumentan los contagiados por no protegerse al hacer el sexo ya que creen que el SIDA es propia del homosexual.

La falta de éxito en las campañas en México se debe al alto índice de analfabetismo, así como el perfil psicológico del mexicano.

En la sociedad mexicana, a pesar de la gran información por medios de comunicación el SIDA y la educación sexual siguen siendo un tabú.

En el aspecto político las campañas contra el VIH continúan o se detiene según la conveniencia política, así como beneficiar a personas de puestos gubernamentales y su posición frente al público.

Otro aspecto similar es la lucha que tuvo "Provida" apoyada por los padres de familia contra Conasida por el uso del condón, los ataques de este grupo llegaron a tal grado de demandar procesos judiciales en contra de Sepulveda Amor, presidente de Conasida por llevar campañas del uso del condón.

Los homosexuales y lesbianas también entrarán en debate político al quejarse de la falta de legislación en la que se les otorge derechos y que los medicamentos contra el SIDA sean un poco más baratos y fáciles de conseguir.

A causa del temor de ser infectados han surgido algunas legislaciones que han sido aprobadas en varios estados, por ejemplo; Un certificado de no anticuerpo de VIH para poder solicitar empleo o para que cualquier extranjero que quiera radicar en el lugar, también certificado como requisito para trabajar en el medio artístico (ANDA)

En México se llevan campañas pro-uso del condón en delegaciones políticas, centro hospitalarios. La educación en nuestro país sobre el SIDA son a base de congresos, conferencias, pláticas, películas y programas de televisión y radio y por teléfono, etc.

Mencionare algunos eventos en México sobre el SIDA:

" 1.- II Congreso Nacional del SIDA.

2.- IV Congreso de la Academia Nacional de Medicina.

3.- Convocatorias para Concursos Nacionales de Investigación sobre SIDA y Diseño en Materia Educativa sobre SIDA.

4.- Seminario para Comunicadores en Sexualidad y SIDA.

5.- I Simposio Internacional de Educación y Comunicación sobre SIDA " (9)

Por lo que vemos es una lucha ardua para dar a la población información de la epidemia de acuerdo a las posibilidades económicas de nuestro país. En la religión la iglesia habla de una nueva moral como forma de evitar el contagio y no por medios mecánicos (refiriéndose al condón) que atenta contra la dignidad de la persona y opina que el condón es un pretexto para faltar a la moral y apoya a la abstinencia sexual antes y fuera del matrimonio realzando la fidelidad de la pareja y que el sexo sólo es para la perduración de la especie.

Las estadísticas manejadas en México en 1992, no son exactas ya que en algunos artículos se menciona el aumento de casos de VIH y al mismo tiempo Sepulveda Amor hace declaraciones que la incidencia de SIDA a disminuido en gran medida, por lo cual no podemos basarnos en las cifras que mencionan los periódicos o revistas por no ser exactas.

(9)ADRIENA. Op. Cit., P.32.

1.8. Manifestaciones del SIDA y que Organos Afecta.

El virus productor del síndrome entra en contacto con el organismo y produce sintomatología gripal con fiebre, nausea, vomitos, aumento de tamaño de los gangleos este cuadro soló aparece en el 60 o 70 % de los casos, mientras que en el resto no hay sintomas clínicos aunque puede ser un individuo portador asintomático e incluso puede no saberlo pero es una fuente de contagio y ser victima de una enfermedad oportunista o tumores poco frecuentes, ya que los infectados presentan una sensibilidad a agentes infecciosos que en otra persona normal no causaria ningún daño. Dentro de las infecciones oportunistas. encontraremos las más comunes como son:

La Neumonía.- Que es lo más frecuente en los enfermos de SIDA el cuadro que presenta es fiebre, tos, dificultad respiratoria y escalofrío.

Isospora belli.- Esta patología causa en los infectados una constante diarrea y pérdida de peso.

También hay infecciones oportunistas causadas por hongos este sintoma aparece en un 70 % en pacientes con VIH, y se aprecia por la presencia de placas blancas cremosas o amarillentas sobre la lengua y paladar.

Salmonella.- Causa diarrea con sangre en contagiados de SIDA.

En el medio penitenciario es frecuente ese tipo de enfermedad.

Herpes.- Provocan fiebre, malestar, gripa, las lesiones orales pueden afectar las encías originando ulceras dolorosas.

los enfermos de SIDA se hallan expuestos a un mayor riesgo de cáncer los más importantes son lo siguientes:

" a). Sarcoma de Kaposi.

b). Linfomas.

c). Carcinomas Oral y Anorrectal." (10)

a). Sarcoma de Kaposi, en este se observa que las lesiones aparecían en la piel en las extremidades inferiores aunque se determinó que podía afectar órganos internos y está relacionado con la hepatitis y herpes que es el más normal en sidosos.

b). Linfomas, son los tumores que surgen en un 10 a 15 % en enfermos de SIDA, pueden salir en varias partes del organismo como en la medula ósea, el intestino, intraoral, anorrectal, en la piel y mucosas. La mayoría de los linfomas de alto grado se encuentran en individuos con serología positiva al VIH.

c). Carcinomas, aparecieron en homosexuales jóvenes que presentaban carcinomas orales localizados en la lengua, también se descubrió que había anorrectales en homosexuales adquiridos por vía venérea. El cáncer anal se relaciona más con relaciones sexuales entre hombre que con SIDA.

Hay otra manifestaciones que presentan los infectados como:

1.- Las clínicas orales por ejemplo. La Gingivitis ulcerosa causada por el síndrome o por el tipo de vida que llevan, en su mayoría son drogadictos, malnutridos.

Dentro de estas manifestaciones están las verrugas vulgares y condiloma acumulado. La primera son verrugas de pequeño tamaño de color pardo suelen salir en manos, dorso, rodillas y codos a los que tienen SIDA.

Las segundas también son verrugas pero estas se presentan en regiones genitales y son más grandes debido a la inmunodepresión.

(10) ARENAS Roberto, Dermatología, Atlas, Diagnóstico y Tratamiento, Ed. Interamericana McGRAW-HILL, México

2.- Manifestaciones Neurológicas en los que adquieren el VIH se observa atrofia cerebral y se manifiesta por una demencia progresiva, inicialmente muestra un estado de confusión, apatía y a veces agitación inestable, evoluciona en la debilidad de las extremidades inferiores, convulsiones, incontinencia urinaria y fecal por acción directa del VIH.

3.- Manifestaciones Psiquiátricas en los infectados, lo primero que presentan es un cuadro ansioso y pánico, aparecen síntomas de neurosis e hipocondriosis que hace al enfermo que interprete como síntoma de SIDA cualquier alteración somática, también se presenta depresión e histeria que aumenta con el rechazo social.

Se describe también una Psicosis paranoides, delirio, conductas agresivas, alucinaciones auditivas por la acción del virus sobre el encefalo.

Para determinar con más detenimiento dividiremos el estado Psicológico del enfermo en cuatro fases.

En la primera hay una negación de la enfermedad que se muestra con ansiedad, sensación de culpa, tristeza y muestra indiferencia en todo lo que le rodea.

En la segunda aparecen alteraciones en el humor, se muestran imperativos y alegres para que unos días después empezar con llanto, insomnio, tristeza y ansiedad e incluso se niegan a recibir tratamiento médico.

En la tercera fase obtiene una estabilidad emocional, acepta las limitaciones de la enfermedad y empieza hacer menos comunicativo y solitario con los demás.

En la etapa final aceptan la muerte como algo irreversible y procuran terminar alguna obra que estén realizando y se preocupan del resto de las personas.

El complejo de demencia del SIDA constituye la primera manifestación por que afecta al área motora e intelectual, los síntomas iniciales son pérdida de la memoria, falta de iniciativa, carente de interés y pérdida de la concentración.

1.9. Concepto y Naturaleza Jurídica

El SIDA son las siglas que se le atribuyeron a esta epidemia de acuerdo a la denominación medica, conforme a las características que presenta.

SIDA.- Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida.

Síndrome.- Es un conjunto de síntomas característicos de una enfermedad.

Inmunidad.- Es la resistencia natural o adquirida de un organismo vivo a la agresión de agentes infecciosos o tóxicos.

Deficiencia.- Defecto o imperfección (destruido el sistema inmologico)

Adquirida.- Algo que no viene en el organismo o dentro de la carga genética sino se obtuvo del medio ambiente.

También es conocida como VIH que significa Virus de Inmunodeficiencia Humana.

Virus.- Es un microbio invisible al microscopio ordinario responsable de las enfermedades contagiosas.

Humana.- Característica o reacción propia del ser humano.

Aunque se puede ver desde varios puntos de vista y con diferentes excepciones por ejemplo:

En el plano social la gente lo entiende como un síndrome que repudia la sociedad, la persona que es infectada es aislada del ambiente en que se desenvuelve por el rechazo constante.

En lo económico el SIDA representa un gasto para el país por ser costoso la mantención de los enfermos, aparte que se le considera una persona improductiva por que le niegan el trabajo.

En lo político es manipulado tanto la información como las cifras según la conveniencia de las personas que estén en el poder, desde el punto de vista del derecho el SIDA es considerado como causante de continuas violaciones a los derechos humanos y de varias garantías individuales como el derecho al trabajo, derecho a la salud, derecho de tránsito, por nombrar algunos.

La Naturaleza Jurídica, nos permitira saber plenamente si el despido injustificado por contraer el virus del SIDA es un acto unilateral arbitrario o si es una causa para que el patron injustamente despidiera al trabajador infectado o lo hostigue continuamente para que firme su renuncia aqui se le violan sus garantías individuales establecidas en la constitución.

Aunque estamos concientes de que las facultades del trabajador para realizar su labor se disminuyen por la enfermedad además el patron tiene derecho a cuidar a sus otros empleados.

Pero tanto los enfermos como los lugares de trabajo están regidos por la ley general de salud, en la cual un apartado para los trabajadores con VIH y las precauciones que se deben de tener en los lugares donde laboren.

De lo anterior se desprende las preguntas que si el despido injustificado es:

- a) Un acto Unilateral arbitrario.
- b) Un acto Bilateral.

Pasemos al analisis de estas teorías para determinar su verdadera naturaleza.

a) Es un acto unilateral por que es el patrón quien decide si despide o no al trabajador, el cual no interviene su voluntad para evitar su despido, pues el patrón se puede auxiliar de las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

b). Es un acto bilateral por que el trabajador debe estar conciente de su mal y tratar de no contagiar a sus compañeros y llegar a un acuerdo en cuanto a su lugar de trabajo para que tome las medidas pertinentes de higiene o que se le indemnice si ya no lo quieren ahí.

De estas corrientes , podemos establecer que, para nosotros el despido por contraer el SIDA es:

Un acto unilateral arbitrario en virtud de la situación que se presenta entre el trabajador y el patrón en cuanto a la jerarquía y por la peligrosidad de la enfermedad contagiosa.

CAPITULO

II

EL S.I.D.A. COMO DESPIDO INJUSTIFICADO EN MEXICO.

México es de los países en el cual, no hay legislación que regule el trato que se debe dar a los enfermos de SIDA ya que a estos le son violados continuamente sus derechos que debe tener todo ser humano sin distinción .

Pero en este caso tratamos la importancia de la situación que vive el trabajador infectado de VIH al cual tratan de alejarlo de la empresa donde labora.

En materia laboral no hay leyes que regulen los conflictos que tienen estas personas con sus patronos, ya que estos tratan de adjudicarles cualquier casual para ejercitar una acción y despedirlos, por el gasto que representa para la industria la indemnización o manutención de su enfermedad hasta que fallezca.

En la ley del trabajo en la regulación de riesgos laborales no esta especificada la indemnización ni el trato que se les debe de dar a los infectados de SIDA, se puede en ciertos casos relacionar con los artículos que señalan la suspensión por causas de peligro de contagio que son utilizados por el jefe de la empresa para recindir la relación laboral a estos enfermos.

En algunas ocasiones estos obreros que fueron despedidos se les dificulta posteriormente encontrar trabajo ya que últimamente cuando hacen solicitudes les realizan un examen medico con el engaño de darles su seguro social pero al saber que tienen el virus del SIDA no le otorgan el empleo, violando el artículo 5 constitucional el cual concede un trabajo lícito y en forma honesta.

También son catalogados como improductivos pero están en un error ya que pueden realizar actividades normales en una industria con ciertos cuidados y hasta que la misma enfermedad les deje realizarla.

Además los patrones no los quieren en su empresa por que dadas las circunstancias tendrían que mejorar sus medios de higiene y sería un gasto más.

Por eso veremos en este capítulo cuales son algunas causas de despido injustificado de VIH de sus labores aunque este medio, podría ser arbitrariamente o justificado por proteger a los demás empleados.

2.1. Concepto de Despido.

“ Ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por declaración de voluntad unilateral del patrono o empresario que de tal modo extingue el vinculo jurídico que lo une con el trabajador con su servicio. ” (11)

“ Acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que recinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que en consecuencia queda separado del trabajo o con la separación del trabajador de su trabajo. ” (12)

“ Acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual, este decide poner fin a la relación de trabajo. ” (13)

(11) CABANELLAS C. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo II, 17a. Edic., Ed. Buenos Aires., México 1983 P. 208.

(12) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 13a. Edic., Ed. Porrúa S.A. México 1994 P. 251.

(13) ALONSO GARCÍA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, 5a. Edic., Ed. Ariel., México 1975 P. 601.

En sentido amplio se entendería como la situación que lleva consigo la ruptura de la relación de trabajo.

En un sentido estricto: " es aquella extinción que se produce por voluntad unilateral del empresario, exista o no causa justificada."

Como podemos observar en los conceptos anteriores los elementos fundamentales del despido son:

1.- Es un acto unilateral, o sea es la decisión del patrón sin tomar en cuenta la voluntad del trabajador o de terceros.

2.- Este acto es propio del patrón por lo que no interviene nadie, además las consecuencias que surjan de esta determinación sólo afectara directamente al jefe de la empresa.

3.- Al dar por terminada una relación de trabajo implica que en cualquier momento el trabajador sea separado de su labor aunque no siempre haya una causa que justifique su despido, pero si no, tendrá el patrón que indemnizar o reinstalar al obrero en su actividad laboral y con su mismo sueldo.

Del análisis de los conceptos anteriores podemos establecer que el despido no es otra cosa que:

Una manifestación unilateral de la voluntad del patrón para dar por terminada una relación de trabajo habiendo o no causa justificada.

Señalando lo anterior el jefe de la empresa en el momento que quiera puede dar por terminada una relación de trabajo, siempre y cuando indemnice a esta persona conforme a lo establecido por la ley.

Además esta voluntad de despedir al empleado en ocasiones puede o no, ser justificada dependiendo de las causas que motivarán al despido.

2.2. Concepto de Despido Injustificado.

“ Despido Injustificado es cuando se funda en la simple voluntad del patrón, sin motivo legal e imputable al trabajador; esto es, siempre que el empresario obre sin derecho” (14)

“ Despido Injustificado es aquel que se produce, obviamente por decisión del empleador, pero solamente cuando no exista un hecho grave, inculpable al trabajador, que haya obligado al empleador a tomar esa extrema decisión” (15)

“ Despido Injustificado es aquel que se produce por la acción unilateral del empleador, sin causa justificada, sin preaviso y de medida intespectiva; Asi como el despido igualmente por el empleador, pero con preaviso, aunque para la exoneración no hubiese mediado causal justificada.”
(16)

En sentido amplio es cuando hay una causa injustificada que lleva consigo al despido del obrero.

En sentido estricto es cuando hay una extinsión unilateral de la relación de trabajo producida por una causa que no es realizada por el trabajador o que no se considere muy grave para dar motivo de despido.

Como podemos percartarnos de los conceptos anteriores surgen los siguientes elementos:

(14) CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, tomo I Ed. Billgráfica omela., México 1983 P.740

(15) CAVAZOS FLORES, El Derecho de Iberoamerica., Ed. Trillas., México 1981 P. 261.

(16) Idem. P. 261

como son:

- 1.- Es una decisión del patrón para terminar con la relación de trabajo,
- 2.- Hay una causa injusta, o sea, no es por culpa del trabajador, sin motivo legal para que el patrón ejerza su acción de despido.
- 3.- Debe de haber una causa muy grave que motivo al empleador a tomar esa decisión, el cual tendrá que probar que fue una causa justa por lo cual requiere la terminación de la rescisión laboral.

Al comprobar que el despido fue injustificado el patrón tendrá que indemnizar al empleado según lo establece la ley.

De lo anterior podemos establecer, que el despido injustificado no es más que:

Una manifestación unilateral por parte del patrón de terminar con la relación laboral mediante una causa injusta o un motivo no legal, muy grave que motive al despido.

Estableciendo lo antes señalado el jefe siempre que quiera separar a un trabajador de su empleo tendrá que demostrar que la causa es muy grave que hace imposible la relación laboral.

Las causas en las que se tendrá que valer el patrón están señaladas en el artículo 47 en sus 15 fracciones de la Ley Federal del Trabajo, cualquier otra causa no señalada es injusta y no procede el despido.

2.3. Breve Análisis de las causas de Despido Injustificado.

La relación obrero-patronal puede cesar por despido injustificado derivado de una causa no establecida en la Ley o no imputable al trabajador, por que en ocasiones el empleador no tiene la certeza de que los hechos coincidan con alguna de las causas justificadas de rescisión y también no saben si las pruebas que tienen serían suficientes para que no se enfrente a un despido sin justa causa.

Si se concibe el despido como un acto de resolución unilateral por incumplimiento es difícil pensar en la existencia de un despido sin causa y por ello, una de dos. O la resolución nace de fuerza mayor, que en si misma lleva la causa resolutoria o tiene su origen en una decisión empresarial cuya solución trae perjuicios al trabajador por ser separado de sus labores repentinamente y sin motivo.

El trabajador puede pedir una indemnización cuando la decisión del patrón le cause perjuicios por el despido sin un motivo real, esta reparación equivale a tres meses de salario, que se considera como una recompensa para el obrero por haberlo molestado, también él puede pedir la reinstalación a su trabajo según le convenga.

El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada como las que nombraremos a continuación:

- 1.- por haber ingresado a un sindicato para defender sus derechos, aparte que la ley le concede esta facultad.
- 2.- Haber tomado parte en una huelga siempre y cuando esta sea lícita o sea como lo establece la ley.
- 3.- Cuando se trata de falta de probidad por parte del patrón al realizarle al trabajador amagos, injurias y ofensas.
- 4.- Por recibir malos tratos, como por ejemplo castigo o descuento cierta cantidad de dinero al salario del obrero o aumentar su jornada de trabajo o no pagarle horas extras, etc.
- 5.- Actos y conductas inmorales, el hostigamiento sexual por parte del patron a cualquier empleado.

Estas causales de despido injustificado son formas que el patrón tiene que justificar para poder despedir a sus trabajadores y sea culpa de ellos.

En ocasiones el obrero prueba que la casual que le atribuyen es injusta y tendrá como ya hemos mencionado la indemnización o la reinstalación a su empleo.

2.3.1. Despido por Falta de Probidad y Honradez

"Falta de probidad y honradez, son actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón o sus familiares así como el personal directivo y administrativo de la empresa"
(17)

Aún cuando se invocan al mismo tiempo son conceptos muy distintos y en ocasiones son empleados como sinónimos, para la Corte la falta de probidad lleva inhibidas la carencia de la rectitud, bondad, hombría de bien e integridad en cuanto a la honradez en el obrar, más sin embargo van unidas por que toda carencia de honradez implica ausencia de probidad.

De esta casual de despido existen muchas interpretaciones jurisprudenciales de las cuales señalaremos algunas que constituyen faltas de probidad y honradez.

1.- La concurrencia de steal al patrón, cuando un trabajador organiza una industria o negocio idéntico al de aquel.

Por prestar sus servicios a otra empresa de la misma naturaleza o rama comercial.

2.- La presentación de documentos falsos (recetas, justificantes, etc.) que el trabajador presenta al empleador para justificar sus inasistencias por otras razones.

(17) NESTOR DE BUEN L. Derecho del Trabajador Tomo II, 10a. Edic. Ed. Porrúa, S.A. México 1994 P. 90

3.- Cuando el empleado ocupa o dispone de las herramientas del patrón, con las cuales labora, para beneficio propio, no importa el valor del objeto que uso.

4.- El utilizar algún vehículo que pertenezca al jefe o la empresa, para su beneficio o para fines distintos que no favorezcan al patron.

5.- Abandonar sus labores en horas de trabajo sin causa justificada o por no asistir a desarrollar sus actividades puntualmente.

6.- La intención del trabajador de apropiarse del inmueble donde labora, no obstante estar enterado que pertenece a su jefe, siguiendo un juicio de prescripción adquisitiva en contra de persona distinta del propietario.

7.- Encontrar al obrero dormido en horas de trabajo.

La probidad y honradez que debe presentar el trabajador para con su patrón no sólo debe de ser dentro del centro de trabajo o de la jornada, sino también fuera de ella.

En cuanto a los actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos constituyen una violación del deber de respeto que los empleados tienen para con su empleador, familiares de este, del personal directivo o administrativo. Esto puede ser una conducta que empieza con amenazas y culmine con violencia física o moral.

En realidad el bien jurídico que protege es el de observar buenas conductas durante el servicio, pero si el trabajador fue provocado o actúa en defensa propia no habrá motivo de despido.

Con esto se trata de evitar que el patrón recurra a la provocación para despedir a un sujeto indeseable aunque la carga de esta prueba recae en el trabajador y al jefe corresponde acreditar la violencia, amagos e injurias, etc.

Esta medida también protege de las agresiones de un empleado contra sus compañeros ya que se puede tomar como despido justificado por falta de probidad u honradez.

En efecto la obligación del obrero es llevar a cabo la prestación de sus servicios con intensidad, cuidado y esmero apropiados en tiempo y lugar estipulando una conducta contraria carecería de probidad.

Cuando la ley habla de falta de probidad para la rescisión de la relación laboral, implica la carencia de rectitud del trabajador hacia su jefe. El engaño es una falta de probidad en *strictusensu* por que, se relaciona con la capacidad o actitudes del obrero que en ocasiones presenta un documento que no es expedido por la persona señalada o quien lo expide altera los hechos y en algunos casos no tiene las aptitudes necesarias para desarrollar su empleo.

Cuando algún documento no sea veraz el patrón debiera demostrar su falsedad quedando el trabajador en la comisión de un delito penal. Después de un mes el empleador no debe usar esta causa aún cuando el empleado admita la falsedad.

La falta de probidad y honradez son violencia, amagos, injurias y malos tratos son términos ambigüos que dejan al trabajador confundido por lo cual tenemos que recurrir al análisis de estos conceptos para entender el alcance de estas palabras empleadas:

Violencia.- En el derecho es interpretada de dos formas en fuerza física y en coacción moral. Así en la primera acepción hay intimidación se inspira alguno de los contratantes el temor racional y fundado, de sufrir un mal inminente y grave en su persona o bienes de él, o de su cónyuge, descendientes o ascendientes. En el segundo término tenemos la violencia moral (coacción), que tiene por objeto que el individuo cambie una decisión que de otra forma no hubiera emitido.

Amagos.- Maniobra estratégica para obligar al enemigo a defender el punto que se amenaza y caer sobre el sitio que queda indefenso. También se define como hacer un ademán, amenazar. La

distinción con la violencia estriba en que el medio empleado es meramente físico y no representa una decisión.

Injurias.- Agravio, ultraje de obra y palabra como si una persona rompe a otra un vestido, le despoja de ellos, le escupe a la cara o alza la mano con un palo u otra cosa para hierirla aún que no la hiera, le arremeda con gestos ridiculos, etc.

La injuria verbal realizada en presencia de muchos individuos dando voces insultando a otra persona, poniendola en mal o difamandola aprovechando su ausencia para hablar mal de ella.

Malos tratos.- Debe entenderse la falta a una regla de urbanidad, es un comportamiento indebido que no tome en cuenta las más elementales formas de respeto entre las personas, los cuales pueden ser de palabra o de obra. Por lo tanto consideramos que tan malas son las injurias como las lesiones.

De este estudio de los diversos conceptos que integran esta causal, vemos la intención del legislador, es adecuar términos a los actos o hechos que afecten el trato amable que se deben de observar en las relaciones de trabajo.

Al trabajador debe guardar una actividad de consideración hacia el patrón, que dé al centro de trabajo el ambiente idóneo para la buena marcha de servicios.

2.3.2. Despido por Imprudencia o Descuido Inexcusable

Esto sucede cuando los trabajadores ponen en peligro por imprudencia o descuido la seguridad de sus compañeros o de la misma empresa en donde laboran sin ningún atenuante para su culpabilidad.

Por lo cual, se genera una de las causales de despido más indiscutibles por que en esta causal no es necesario que se provoque un daño real y material sino con que se produzca solamente una

situación de peligro o sea, que se presume que puede provocar algún mal inminente que sería de consecuencias mayores si se concretara.

En esta causa está implícito que el obrero ocasione intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellos en edificios, obras, maquinaria, materias primas y objetos relacionados con el trabajo.

El término es tan amplio que no requiere la existencia de dolo, ni acreditar, la negligencia basta que se de la imprudencia o el descuido para que se pueda activar la acción de despido.

En realidad entre negligencia, imprudencia y descuido existe una íntima relación, aunque hay una importante diferencia de grado ya que en la primera es la falta de precaución elemental que el individuo debe de saber, en la segunda, es la carencia de exactitud o aplicación que el sujeto sabe pero por falta de una determinada atención no realizada bien, la tercera es causada por una distracción o una inadvertencia por parte del sujeto, o sea es algo que el no puede prever o supone que nunca pasara.

Además la negligencia constituye una conducta punible característica de la relación de trabajo para que integre causal de despido se exige que al actuar así causen perjuicios, esto es daños graves.

Como ya hemos mencionado una causa de rescisión del trabajo sin responsabilidad para el patrón es que el empleado ocasione perjuicios materiales en el desempeño de las labores.

Las acciones u omisiones negligentes son las actividades o abstenciones del trabajador de manera imprudente, imprevisor, descuidada o irreflexiva. La corte de Justicia sostiene que la negligencia es el descuido y la falta de atención en la realización de un acto.

Para que haya causal de despido es necesario que el daño producido haya sido previsible por el empleado conforme a su preparación y al puesto que desempeña y además que lo haya podido evitar.

Cuando el daño por imprudencia se considera leve no excede de 10.000.00 y se sanciona con multa y reparación del mismo. El perjuicio grave, es cuando excede la suma anterior y se condena de 4 a 10 años de prisión y multa de 8000.00 a 40.000.00.

Las obligaciones que viola el trabajador al incurrir en esta causal son las previstas en la fracción IV del artículo 134 que le impone el deber de ejecutar el trabajo con el cuidado y esmero apropiado.

Y demás artículos que prohíbe al empleado poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros así como la del lugar de labores donde se desempeña.

2.3.3. Despido por Inmoralidad

El trabajador tiene la obligación de actuar normalmente a lo que el considere idóneo de acuerdo con los criterios de reglas de conducta empleados por nuestra sociedad, pero en ocasiones hay trabajos que son contrarios a una regla moral y que en cierta manera podría dudarse de la moralidad de ciertas actividades económicas de determinadas empresa.

En la realidad consideramos que la moralidad no son si no los estándares jurídicos, cuya apreciación es siempre relativa o circunstancial esto quiere decir que no hay un concepto exacto de lo que es inmoral.

Cuando se habla de actos inmorales que comete el empleado dentro del establecimiento o lugar de trabajo, esto vendría siendo muy amplio, ya que se puede tomar como inmoral todo lo que va en contra de la educación y las buenas costumbres o sea las conductas internas del

individuo que chocan con la de las demás personas pertenecientes al lugar de labores que en un momento dado puede correrse el riesgo de que estas actitudes inmorales puedan absurdamente convertirse en costumbres de la empresa, contraveniendo a las normas elementales de cortesía.

Este viene hacer la octava causal que señala la ley, cuya imprecisión y subjetividad la hacen flexible con las demás causas de despido.

Por lo que la sola pronunciación de la palabra inmoral llama la atención en virtud de que estas contravienen a las reglas no sólo morales, sino a las jurídicas y sociales. Por que si nada más se violacen normas de tipo moral el único castigo sería el remordimiento.

Pero como también abarca a las reglas sociales y jurídicas, las personas que realican actos inmorales pueden ser acreedoras a la separación laboral e inclusive a la aplicación de pena corporal, además del rechazo de la sociedad por incurrir en esas conductas.

Lo inmoral es lo opuesto a lo que cada uno determina contrario a la propia norma de conducta. Por lo que para el diccionario inmoral, es lo que opone a la moral o a las buenas costumbres.

El propio Mario de la Cueva admite: " Que una enumeración de los actos inmorales era imposible y en todo caso habría afectado a la ley por lo que una vez más paso el problema a la jurisprudencia de las juntas de conciliación y arbitraje"(18)

La ambigüedad del concepto faculta al dejar una amplia interpretación al patrón para la aplicación y contenido de lo que considere inmoral de la conducta del empleado para la procedencia de la rescisión o despido. Esto en perjuicio del trabajador, por que dicho concepto no

(18) BRISEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajador, Ed. Harla, México 1989 P. 227

es preciso y concreto.

Por ejemplo, actos inmorales pueden ser las injurias, preguntas formuladas con sentido indecoroso, los tocamientos, las proposiciones pueden aplicarse a la causal de inmoralidad. Y aún más difícil de precisar son los gestos y ademanes.

Sin duda el patrón tiene a su cargo la prueba de acreditar los hechos con el riesgo de enfrentarse a un despido injusto. El trabajador sufre las consecuencias de la ambigüedad al ser despedido.

La suprema Corte de Justicia ha considerado lo siguiente:

"a) Si un empleado injuria a un derechohabiente y comete actos inmorales en contra de otro, incurre en faltas de probidad que son motivos de rescisión de contrato"

"b) Ahora bien de las constancias procesales se advierten que la versión dada por la derechohabiente, en el sentido de que el citado doctor... el día... al pasar a consulta... dicho facultativo le hizo preguntas, tocamientos y proposiciones indecorosas... de cuyas declaraciones se desprende, como ya se indicó que el citado profesionista efectivamente cometió actos indecorosos."

Por los riesgos que presenta para los sujetos de la relación laboral, da ambigüedad de los términos que se usan en la inmoralidad, deben eliminarse con base en las experiencias que surgen de las resoluciones de los tribunales, los contratos colectivos de trabajo y los reglamentos interiores de trabajo.

2.3.4. Despido por Abandono de Empleo

La causal del abandono del trabajo es utilizada con frecuencia por el patrón, cuando un trabajador deja de presentarse a su sitio de labores, confundiendo esta con la falta de asistencia lo

cual es un gran error, ya que el abandono expresa la intención por parte del empleado de no volver más a su empleo o el deseo de no trabajar. Esto se le puede demostrar de dos formas ya sea absteniéndose de ejercitar sus funciones o ausentándose del lugar de trabajo, por un período breve, por ejemplo, habría abandono si llegase a causar perjuicio específico al patrón o aún tercero lo cual tendría que probar el patrón o el afectado.

Sin embargo cuando no ejecuta sus funciones a pesar de estar presentes se entiende que el perjuicio es genérico y no necesita prueba.

En otro sentido el abandono del empleo es utilizado por los patrones para despedir a un empleado, el cual argumenta que fué arbitrariamente separado de su trabajo y a su vez el patrón niega el hecho y fundamenta que el motivo de la ausencia del obrero constió en el abandono del empleo.

De la anterior se valen los capataces o jefes para liberarse de los sujetos que ya no quieren en su empresa. Durante mucho tiempo la corte protegía al patrón dándole la carga de la prueba al trabajador, pero cambio de criterio y decidió que le correspondía al contratante. Esto se basa en que la carga de la prueba es para el que lo afirma y no al que lo niega.

Pero tomando en cuenta que cuando corran al obrero siempre lo hacían sin la presencia de testigos, por lo que le costaba mucha dificultad al obrero comprobar su dicho. Por lo tanto este nada más debía acreditar su relación laboral y que no se encuentra trabajando

Cuando el jefe de la empresa niega haberlo despedido y le ofrece el trabajo en las mismas condiciones destruye la presunción del despido. Por lo que el obrero se niega a regresar, este tendría que demostrar la casual que alega.

La reinstalación termina con el despido injustificado por cualquiera de sus causas, ya que el patrón esta actuando de buena fe. Esta incorporación al trabajo debe plantearse en las mismas

condiciones que el actor laboraba, sin embargo podría darse el caso en condiciones diferentes las cuales obligarían al jefe principal a probarlas.

“ Por condiciones de trabajo deben entenderse el conjunto de normas que regulan las prestaciones a que tiene derecho el trabajador con motivo de la relación de trabajo” (19)

Si el trabajador demanda indemnización por su separación laboral y manifiesta que su salario y prestaciones eran mayores a la que la ley otorga, pero la empresa dice que son las señaladas por la ley, tal ofrecimiento debe considerarse de buena fe, revirtiéndose la carga de la prueba al trabajador para demostrar que sus condiciones laborales excedían a lo que estipula la ley.

El abandono del empleo requiere de una intención denominada: *animus abandonandi* y que transcurra un término de 30 días alejado de su empleo sin motivo justificado.

Hay dos formas de abandono del empleo las cuales son diferentes por su expresión y sus efectos.

La primera es en la que el trabajador preavisa al empresario acerca de su decisión de abandonar el trabajo, sin que exista causa motivadora. La relación termina sin que surjan otros efectos, que los nacidos del desenvolvimiento de la conexión laboral.

La segunda forma es aquella en que el obrero deja su puesto sin avisar incumpliendo así la obligación de prestar sus servicios, en este caso el empresario tiene el derecho a exigir al empleado el resarcimiento de los daños y perjuicios, sin embargo esta acción no se ejerce nunca.

2.3.5. Despido por Faltas de Inasistencia.

Las faltas implican la interrupción de la obligación del trabajador de estar a disposición del patrón para prestar sus servicios. La causal se integra con el hecho de que el obrero deje de

(19) *Ibidem*, P. 107

presentarse por más de tres ocasiones a laborar sin permiso y causa justificada, se considera que tres faltas y media no puede ser causal de despido, se maneja en ocasiones que deben ser cuatro faltas o más.

No es preciso que estas inasistencias sean consecutivas ni que se produzcan sólo dentro de un mes del calendario sino que ocurran en un lapso de 30 días contando a partir de la primera falta.

Anteriormente la obligación del empelado para justificar sus faltas era dar aviso al patrón de las mismas y acreditar que no pudo asistir a desempeñar su empleo, posteriormente se modificó este criterio aceptando que es suficiente justificar al patrón el motivo de su inasistencia sin la necesidad de dar aviso con anterioridad. Al justificar las inasistencias no se puede interponer la acción de despido.

“ A Mario de la Cueva le preocupa que la Corte exija que la comprobación de la falta deba hacerse ante el patrón y que no tenga validez la que pudiera efectuarse después ante la autoridad.”

(20)

Lo cual no ocurrirá por que, lo que trata es, de evitar que el trabajador se abstenga de justificar su falta ante su jefe para cuando sea despedido presente ante la autoridad correspondiente su justificación e intentar su acción indemnizadora por que de lo contrario el patrón puede negar que el obrero le exhibió comprobantes que acrediten su inasistencia para que se declare improcedente su acción procesal.

En cuanto a los medios de justificación el más utilizado es por causa de enfermedad del empelado pero para no darle mal uso a este medio se designó que solamente puede justificar las faltas por motivo de salud es el IMSS mediante un certificado médico de incapacidad.

(20) Ibidem. P. 97

En el caso del computo de las faltas como ya mencionamos al principio tienen que ser cuatro inasistencias, pero el problema surge cuando los trabajadores laboran en jornadas Acumuladas y Discontinuas, llegando a faltar a un aparte de la primera y a la totalidad de la segunda, si en las acumuladas las disposiciones están establecidas en el contrato, es válido que se computen las ausencias. En la jornada discontinuas representa una falta si el trabajador no se presenta justificadamente en cualquiera de las partes en que se divide su tiempo de trabajo ya que aquí no se precisa que los días sean completos.

Hay una laguna en la Ley que varía criterios en relación al computo de inasistencias ya que la legislación habla de más de tres faltas y podría ser, para estos tres y media.

Otros criterios creen que deben ser cuatro o más por que la ley no establece precisamente que quiere dar a entender con más de tres.

Cuando la jornada de trabajo se divide en dos partes, la inasistencia en alguna de estas fracciones se tomaran como medias faltas y se pueden sumar a otras enteras o mitades, hasta completar las cuatro necesarias para ejercitar la causal.

Aunque en el artículo 47, fracción X de la Ley Federal del Trabajo nada más habla de las faltas sin mencionar que sea una jornada completa de trabajo.

Recuerdese que durante la suspensión laboral la ausencia del trabajador no debe considerarse como faltas injustificables o si el patrón concede permiso de ausentarse este debe ser por escrito para que el obrero acredite sus inasistencias.

Una de las obligaciones del empleado es presentarse a laborar en el tiempo convenido. Es posible que el empleador conceda un tiempo más de la hora de entrada sin que afecte a la jornada de trabajo pero si no es así el patrón puede negarse a admitirlo, si el jornalero insiste en permanecer en el lugar de labores sin registrar asistencia o sin autorización expresa del empleador.

La falta puede ser computable como injustificada de esto, se deriva que no es suficiente la presencia del empleado, si no debe de acatar el horario establecido.

En cuanto a la justificación de inasistencias sólo se puede hacer por circunstancias físicas o morales que realmente no haya sido posible preveer y por tal motivo no se presento a laborar y también en el certificado médico debe de estar señalada la enfermedad del trabajador o este documento será insuficiente para acreditar que hubiese estado impedido para no asistir a sus labores.

Los patrones cuentan con un mes a partir de la última falta para hacer uso de la facultad recisoría que la ley otorga y si durante ese tiempo los trabajadores separados de su empleo disfrutaron de vacaciones, de todas formas sus contratos pueden ser recindidos.

Para justificar una falta de asistencia no es suficiente acudir ante cualquier empleado de confianza del empleador si no que tiene que representarse con el superior jerárquico del trabajador o ante el departamento encargado de practicar las investigaciones respectivas para ver si es justificable o no sus motivos de inasistencia.

Por último si el obrero se obliga a laborar un día domingo firmando de conformidad y no se presenta su inasistencia debe computarse según el artículo 132, fracción X de la Ley Federal del Trabajo, aunque el indicado día este señalado como descanso semanal en el contrato colectivo.

2.3.6. Despido por Contraer el Virus del S.I.D.A.

En México el derecho al trabajo esta señalado y amparado por el artículo 123 y el 5 Constitucional que no establecen o autorizan a los empleadores a despedir o separar de su trabajo a un empleado por haberse infectado del virus del SIDA.

Los únicos que tienen un tratamiento y legislación especial son los trabajadores de la salud como son médicos, enfermeras, dentistas, etc. Que tienen contacto directo con los enfermos y que al realizar su labor se pueden infectar involuntariamente. Estos estatutos están asentados en la Ley General de Salud, que en el siguiente capítulo explicaremos.

Si bien es cierto la Ley señala como una obligación del obrero, el informar al patrón sobre su estado de salud, con el propósito de evitar epidemias y contagios y se le suspenda temporalmente o definitivamente o refuerce sus medidas de seguridad e higiene en el centro de trabajo, más no es así ya que el patrón al enterarse de que uno de sus empleados es portador del virus busca de cualquier manera despedirlo aunque sea por un motivo injusto.

Si hay un caso de este padecimiento la simple presencia del empleado no representa un riesgo de contagio y solamente puede dar aviso al patrón, dependiendo del tipo de trabajo que realice se puede considerar como un foco de infección. Por ejemplo cuando su labor que desempeñe lo exponga a heridas de sangre y pueda contagiar a otro trabajador, por que como ya hemos visto el SIDA solamente se contagia por relación sexual, sangre infectada y de madre a hijo.

El despido justificado solamente se puede llevar a cabo cuando la misma enfermedad no le permita al trabajador desarrollar su actividad laboral, por una incapacidad física o mental esto ocurre cuando la enfermedad esta es su última etapa antes de la muerte y le es imposible trabajar de lo contrario sería un despido injustificado.

Cuando haya un trabajador enfermo de SIDA en una empresa el patrón y los compañeros deben de tratarlo con respeto y decoro y no adoptando actitudes discriminatorias, ni difamatorias o agresiones físicas. No obstante por lo que esta pasando todavía tienen que soportar lo antes dicho.

Como ya mencionamos anteriormente la Ley del Trabajo no regula al VIH como un padecimiento considerado como enfermedad profesional, ni tampoco a cuanto equivaldría la indemnización por riesgo de trabajo si llegara a infectarse un empleado en su trabajo.

En México casi no se saben casos de despido injustificado por contraer el SIDA, por que los sujetos que sufren esta situación se abstienen de defenderse legalmente ya sea por verguenza, por que sele considere homosexuales o por que no quieren que más gente se entere de su enfermedad y sea rechazado por su grupo de amistades y amigos.

Por lo cual los empleadores les violan sus derechos y como algunas causales de despido son muy ambiguas ellos tratan de acomodar los comportamientos del trabajador infectado a una causal para que su despido sea justificado y no gastar más dinero, como por ejemplo, cuando un obrero es homosexual y es portador del VIH

El jefe de la empresa trata de atribuirle, actos inmorales a sus formas de moverse o de vestir y que hace proposiciones indecorosas a sus compañeros que estas conductas van en contra de la moralidad y las buenas costumbres y como la ley no da una definición exacta de lo que son los actos de inmoralidad el patrón abusa de esta y otras causales de despido.

En tanto el hostigamineto por parte de sus compañeros y de su jefe lo orillan a renunciar o pedir su despido voluntario y abandonar su empleo sin pedir su indemnización correspondiente.

Hay muchos casos de despido injustificados de trabajadores por no considerarse aptos para realizar actividades en una empresa, solo por ser portadores del VIH. Por lo que varias industrias realizan exámenes cero positivos de detección del SIDA, por lo cual a las personas infectadas o consideradas dentro del grupo de alto riesgo no les den trabajo.

Por lo tanto creemos que hay muchas más demandas o casos contra estas irregularidades que no han salido a la luz pública por diferentes razones de los afectados. Hay 2, 300 millones de trabajadores infectados de SIDA económicamente activos en el mundo.

Ya que el trabajo representa un papel central en la vida de todo individuo contagiado o no, sería más fácil educar a los obreros sobre como deben de llevar esta epidemia dentro del centro de trabajo, para que no se repitan frecuentemente los despidos injustificados a portadores de este virus, ya que son sujetos que todavía pueden ser útiles para la sociedad y para la economía del país. La epidemia del VIH es un problema mundial con repercusiones sociales, culturales, económicas, políticas, éticas y legales.

CAPITULO

III

REGIMEN JURIDICO

Como ya mencionamos México carece de una estructura legal que le permita la regulación de las conductas de la sociedad hacia los individuos infectados de SIDA ya sea a nivel nacional como internacional por que todos los países tienen el mismo problema.

Aúnque en nuestro país existen leyes que regulan las relaciones entre seres humanos, no se adecúan al problema sociológico que presenta esta epidemia. Pero en ocasiones se pueden adaptar o interpretar a determinado caso y estas legislaciones son:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Ley Federal del Trabajo.

Pero ninguno de estos cuerpos de leyes toma en cuenta directamente las relaciones de los individuos con SIDA en la sociedad y lugar donde se desenvuelve, pero como habla de los derechos principales que protegen a todo sujeto, como las garantías individuales que no le importa si la persona es o no portador del SIDA.

Hay otras leyes que tocan muy por encima esta situación, y lo ven en forma de epidemia o enfermedad transmisible de las cuales hacen mención, más no dicen como comportarse o dar solución a ciertos conflictos del individuo infectado con la sociedad, estas leyes son:

La Ley General de Salud.

La Ley del Seguro Social.

La Comisión de Derechos Humanos.

Este último es un organismo que se encarga de proteger a todo ser humano y hacer valer sus derechos y trata de solucionar este grave problema.

Por ello es necesario precisar que el SIDA es un problema para la humanidad y observando como se esta desarrollando alarmantemente, es necesario una legislación que solucione las dificultades que se van presentando.

Una vez mencionada la necesidad de adaptar y hacer leyes para determinadas situaciones con enfermos de VIH, pasamos primero al analisis del trabajador y la enfermedad desde el punto de vista constitucional y jurídico ya que en el despido injustificado por estar infectado de SIDA desde un punto de vista doctrinal.

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 3.- La educación que imparte el estado contribuirá a una mejor convivencia humana, tanto para la dignidad de la persona y el interes de la sociedad e igualdad de los hombres, evitando los privilegios de raza, sectas, de grupos, sexos o de individuos.

O sea a ninguna persona con SIDA se le podrá impedir su ingreso a los centros educativos, cada vez que no exista peligro de contagio salvo los mecanismos de transmisión.

Artículo 4.- Toda persona tiene derecho a la protección de su salud, de acuerdo como, la ley otorge el acceso a las instituciones de salud. A cargo del estado esta proporcionar al hombre y a la mujer de como prevenir el SIDA por medio de instituciones como el Seguro Social, la Secretaria de Salubridad y Asistencia, El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Secretaria de Educacion Publica.

Artículo 5.- El cual nos dice que a ninguna persona se le prohíbe dedicarse a una profesión o trabajo siendo licito excepto cuando afecte a derechos de terceros o por resolucion gubernativa,

cuando ofende los derechos de la sociedad. Ni tampoco puede ser privado del producto de su trabajo salvo resolución judicial.

El Estado no permitira los contratos que tenga por objeto la perdida de la libertad por trabajo, educacion y religion tampoco deberia de ser por el virus del SIDA, negarles su libertad por este hecho recindir de su trabajo.

Tampoco puede admitirse convenio en la que la persona pacte su renuncia temporal o permanente a ejercer determinada profesion, aqui podemos darnos cuenta que la ley protege a toda persona a desarrollar su ocupación no importando que este infectado de VIH.

El hombre sobrevive y progresa mediante su trabajo por lo cual este articulo garantiza poder escoger libremente su medio de sustento o la actividad que desee siendo licito y como no hay a su vez una ley que determine cuando y de que manera el virus del SIDA ofende los derechos de la sociedad. Aún cuando el infectado renuncie a ejercer una determinada profesión por ser coaccionado y lo manifieste, no surtira efecto legal debido a la proteccion absoluta que a estos derechos otorga la ley suprema.

Las garantias individuales de la Constitución ademas de proteger al hombre, salvaguarda a la colectividad. La libertad propia esta delimitada por la libertad de los demas de ahi que no es absoluta. Esta es la razon de las limitaciones a los derechos que consagra este artículo.

Los Artículos 16 y 17 protegen la integridad de toda persona en el articulo 16 nos señala que nadie puede ser molestado en su integridad fisica, esto es cuando se enterán que es portadora del virus, la empiezan a molestar con insultos, burlas o ademanes y en ocasiones llegan al grado de agredirlas fisicamente por que creen que estan protegiendo su derecho. Esto esta fundamentado en el articulo 17 en el cual dice que ninguna persona puede hacerse justicia por propia mano ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Artículo 73 fracción XVI, nos habla de que en casos de epidemia de carácter grave o peligroso, como podría ser el SIDA en el país. El Departamento de Salubridad tendrá la obligación de dictar las medidas necesarias para prevenir esta epidemia.

Artículo 123, apartado A, fracciones VII; XIV, XV, XXII, XXIX, en estas fracciones señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

El Congreso de la Unión sin contravenir lo anterior deberá de realizar leyes sobre las cuales regirán a los obreros, jornaleros, empleados, artesanos, y de manera general a todo contrato de trabajo de acuerdo a lo siguiente:

Para el trabajo igual debe corresponder salario igual sin tomar en cuenta sexo ni nacionalidad, aquí podemos observar que el legislador no quiere discriminar de ninguna índole, no ampara al patrón que no otorga el trabajo a algún empleado por ser homosexual o de determinada nacionalidad.

También señala que los empresarios son responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los patrones con motivo del desarrollo de su labor. Por lo tanto los patrones deberán otorgar una indemnización según las consecuencias ya sea la muerte o simplemente una incapacidad temporal o permanente para trabajar, esta obligación existirá aunque el patrono contrate al empleado por un intermediario.

En este caso la ley no tipifica el SIDA como una enfermedad de trabajo aunque se pueden dar casos en los que los obreros se infecten con otro compañero portador del virus, si no hay una reglamentación higiénica y de seguridad en el lugar de trabajo que puede poner en peligro de contagio, entonces sí podría ser una enfermedad proveniente del desarrollo de una actividad laboral.

Como ya mencionamos el patrón deberá de observar de acuerdo con la naturaleza de su negocio las precauciones sobre higiene y seguridad de las instalaciones de su fábrica y tomar medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de maquinas, instrumentos y materiales de trabajo que garantice su salud.

En la fracción XXII nos habla de que el patrón que despida a un obrero sin causa justificada estará obligada a la elección del empleado ya sea a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, si no quiere cumplir el contrato debe indemnizar al obrero con la cantidad ya mencionada.

En la fracción XXIX del citado artículo constitucional señala la ley del Seguro Social que estará a cargo de los seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y cualquier otro encaminado a la protección del trabajador y sus familiares.

Artículo 123, apartado B, fracciones IX y XI inciso a, b, y d. Determina que el despido injustificado será indemnizados o reinstalados previo procedimiento legal.

En la fracción XI incisos ya mencionados establece que la seguridad social se organizara conforme a lo siguiente:

Cubrir los accidentes y enfermedades profesionales; las no profesionales, la jubilación, la invalidez, vejez, maternidad y muerte del obrero. En caso de accidente o enfermedad, se considera el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

3.2. Ley Federal del Trabajo

Artículo 42.- son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón. La enfermedad contagiosa del

obrero y la incapacidad ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituye un riesgo de trabajo.

Artículo 43 fracción I.- La suspensión surtirá sus efectos desde el momento en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o cuando se produzca la incapacidad para desarrollar su trabajo hasta que termine el período fijado por el IMSS.

Artículo 45 fracción I.- El trabajador deberá regresar al trabajo al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión. Los enfermos de SIDA no se sabe que día podrá presentarse a trabajar.

Artículo 47 fracción I, II, VIII, X, XII.- Habla de las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, como serían:

El engañar al patrón con documentos falsos que atribuyen al trabajador actitudes de las cuales carezca, que le otorge su sindicato. Esta causal deberá de tener efecto dentro de 30 días de prestar su servicio sino el empleador no podrá ejercitarla.

Incurrir el obrero durante sus labores en faltas de probidad y honradez, en amagos, injurias o malos tratos contra el patrón, sus familiares o el personal directivo o administrativo y en alguno de sus compañeros salvo provocación que altere la disciplina del lugar del trabajo.

Ocasione el obrero intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores, en edificios, maquinaria, instrumentos de trabajo, materias primas, etc. Que sean graves, sin dolo pero con negligencia que sea la causa única del perjuicio.

Comprometer el obrero por imprudencia inexcusable la seguridad de las personas o el establecimiento donde labóran y si comete actos inmorales o revela secretos de fabricación o asuntos privados de la empresa, así como tener más de tres faltas de asistencia en un período de

30 días sin causa justificada o no acate las ordenes del patrón y se niegue a adoptar las medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades.

Cuando el empleado asista al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algun narcótico, salvo prescripción médica, avisando a su jefe y presentando la receta médica y por último la sentencia ejecutoriada que imponga al obrero una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación la indemnización o reinstalación, si el patrón no logra comprobar la causa de la rescisión, el empleado tendrá además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que termine el laudo

Artículo 51.- Son causas de la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador;

Engañar al trabajador por parte del patrón de las condiciones de un trabajo que le ofrece. Esta causa dejara de tener efecto despues de 30 días de prestar su servicio.

Incurrir el patrón, sus familiares o el personal directivo o administrativo en faltas de probidad y honradez, actos de amenaza, violencia, injurias y malos tratos contra el empleado o conyuge, hijos o hermanos dentro y fuera del servicio. También la reducción o no recibir el salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos.

Sufrir perjuicios causados con mala intención por parte del empleador en sus herramientas del empleado o la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del obrero o de su familia por carecer de condiciones higienicas en el establecimiento o no cumpla con las medidas de seguridad requeridas.

Artículo 54.- En casos de incapacidad provenientes de un riesgo no profesional el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y 12 días por cada año de servicio o de ser posible y así lo desee, que se le proporcione otro empleo de acuerdo con sus actitudes.

Artículo 53.- Son causas de terminación de la relación de trabajo. El mutuo concetimiento de las partes, la muerte del trabajador, la terminación de la obra o vencimiento del término o inversion del capital, la incapacidad física o mental, la inhabilidad del obrero que haga imposible la prestación del trabajo.

Artículo 56.- Las condiciones no deben de ser inferiores a las establecidas en esta ley y no debe de haber diferencias por motivo de raza, nacioanlidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política.

Artículo 434.- Son causas de terminacion de las relaciones de trabajo.La fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón o su capacidad física o mental y la muerte, también la incosteabilidad notoria de la explotación, el agotamineto de la materia y la quiebra legalmente declarada.

Artículo 473.- Riesgo de trabajo son accidentes y enfermedades que estan expuestos los trabajadores en el desempeño de su trabajo.

Articulo 474.- Por accidente de trabajo es toda lesión organica o perturbación funcional , inmediata o posterior, o la muerte repentinamente en el ejercicioo por motivo de su trabajo cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste. Queda incluido en este precepto cuando los accidentes se produzcan al trasladarse el empleado directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

Artículo 475.- Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continua del medio y con motivo del trabajo.

Artículo 476.- Serán consideradas como enfermedades de trabajo las señaladas en el artículo 513 de esta ley.

Artículo 477.- Los riesgos de trabajo pueden ocasionar las siguientes incapacidades:

Temporal que es la pérdida de facultades que imposibilita a un sujeto parcial o temporalmente a realizar su labor por algún tiempo.

Permanente parcial es la disminución de aptitudes de una persona para laborar.

Permanente total es la pérdida de aptitudes de un individuo, que lo imposibilita para trabajar por el resto de su vida.

Artículo 483.- los trabajadores que sufrán riesgo de trabajo tendrán derecho a Asistencia Médica y Quirúrgica, Rehabilitación, Hospitalización, Medicamentos y Material de curación, Aparatos de Prótesis y Ortopedia.

Artículo 488.- El patrón queda exceptuado de las anteriores obligaciones si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo cierto narcótico o droga, salvo prescripción médica, o si se encuentra en estado de embriaguez o si ocasiona intencionalmente una lesión o si se lesiona con otro compañero en una riña. El patrón solo queda obligado a prestar los primeros auxilios.

Artículo 489.- No libera de la responsabilidad al patrón que el trabajador explícita o implícitamente asuma los riesgos de trabajo, o que el accidente sea por negligencia del empleado y que el percance es causado por negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

Artículo 490.- Cuando haya falta inexcusable al patrón la indemnización será hasta un 25 % como en los siguientes casos:

Si no cumple con las normas de trabajo para evitar riesgos en el empleo o si hubo accidentes anteriores y si se lo hicieran notar al patrón y este no adopta medidas para evitar su repetición o prevenirlos.

Artículo 499.- Si el obrero es víctima de un riesgo labora; y no puede desempeñar un puesto o labor pero si algún otro, el patrón estará obligado a proporcionarselo de acuerdo con el contrato colectivo de trabajo.

Artículo 500.- Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte la indemnización será de dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y una cantidad equivalente a 730 días de salario sin tomar en cuenta el tiempo que estuvo en el regimen de incapacidad temporal según el artículo 502 de esta ley.

Artículo 504.- los patrones tienen la obligación de mantener en el lugar de trabajo medicamentos y material de curafcon y primeros auxilios así como adiestrar al personal para que los preste. Cuando tenga más de 100 empleados debera establecer una enfermeria que estara bajo la dirección de un médico cirujano, si tiene más de 300 empleados debera instalar un hospital con el personal médico necesario o podrán celebrar contratos con sanatorios o hospitales ubicados lo más cerca posible del lugar de trabajo.

Ademas de dar aviso a la Secretaria del Trabajo y Prevención Social, al inspector del trabajo o la Junta de Conciliacion y Arbitraje dentro de las 72 horas los generales del accidentado o la muerte del empleado.

Articulo 506.- Los médicos de las empresas estan obligados a certificar si el obrero queda capacitado para trabajar, en caso contrario emitir opinión sobre el grado de incapacidad y en caso de muerte expedir certificado de defunción.

Artículo 509.- En toda empresa se organizarán comisiones de seguridad e higiene, integradas por igual número de representantes del patrón y trabajador para investigar las causas de los accidentes.

Artículo 511.- Este nos hace mención de que los inspectores de trabajo deberán vigilar las normas legales sobre prevención de riesgos de trabajo y seguridad de la vida del obrero. Así como colaborar con trabajadores y patrones en la difusión de las normas de prevención de riesgos, higiene y seguridad.

3.3. La Ley Del I.M.S.S.

Artículo 2.- la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar colectivo e individual.

Artículo 10.- Las protecciones de los asegurados y sus beneficiarios son inembargables sólo en los casos de obligaciones alimenticias a su cargo.

Artículo 11.- El régimen obligatorio comprende los seguros de riesgo de trabajo, enfermedades, maternidad, invalidez, vejez, muerte, guarderías y retiro.

Artículo 12.- Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio. Las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón.

Artículo 19.- Los patrones están obligados a registrar e inscribir a sus trabajadores en el IMSS, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y demás datos que señale esta ley dentro del plazo de 5 días. También llevar registros tales como nóminas y listas de raya en

las que asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores.

Artículo 21.- Los obreros tienen derecho a pedir al instituto su inscripción, comunicar las modificaciones de su salario y demás condiciones de trabajo.

Artículo 26.- Los avisos de baja de los trabajadores incapacitados temporalmente para el trabajo no surtirá efecto para las finalidades del régimen del Seguro Social mientras dure el estado de incapacidad.

Artículo 37.- Cuando en las ausencias del trabajador a su labor, no se paguen salarios pero subsista la relación laboral, la cotización bimestral se ajustará a las siguientes reglas:

I.- Si las ausencias del obrero son por períodos de 15 días consecutivos se pagará únicamente el seguro de enfermedades y maternidad, en este caso los patrones aclararán que se trata de cuotas omitidas por ausentismo probándolo por medio de la nómina y las listas de raya, para este efecto el número de ausencias sin pago de salario correspondientes al mismo período. Si las ausencias son por período de 15 días consecutivos o mayores el patrón quedará liberado de cuotas obrero patronales.

II.- Tratándose de ausencias amparadas por incapacidad médica expedida por el instituto no será obligatorio cubrir las cuotas obrero patronales excepto lo que se refiere al seguro de retiro y dichos períodos que se considerarán legalmente en favor de los trabajadores.

Artículo 48.- Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están espuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo de su trabajo.

Artículo 49.- Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente con motivo del trabajo, cualquiera

que sea el tiempo en que se preste. También es accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el obrero directamente de su domicilio al trabajo o viceversa.

Artículo 50.- Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de una acción continua originada con motivo del trabajo o en medio donde el empleado se ve obligado a prestar sus servicios.

Artículo 52.- La existencia de estados anteriores tales como indiosincracias, taras, disracias, intoxicaciones o endermidades crónicas no es causa para disminuir el grado de la incapacidad temporal o permanente ni las prestaciones que correspondan al obrero.

Artículo 53.- No se considera para esta ley riesgo de trabajo los que sobrevengan si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez, bajo la acción de algún psicotropico narcotico, droga. También si se lo ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión o cuando el siniestro es resultado de alguna riña o intento de suicidio.

Artículo 54.- En los casos anteriores se observarán las normas siguientes: que el trabajador asegurado tendrá derecho a las prestaciones de enfermedad, Maternidad o bien a la pensión de invalidez y si el riesgo trae como consecuencia la muerte del asegurado, los beneficiarios legales de éste tendrán derecho a las prestaciones en dinero que otorga la ley.

Artículo 56.- En los terminos de la Ley del Trabajo cuando el asegurado sufra un riesgo de trabajo por falta inexcusable del patrón a juicio de la Junta de Conciliacion y Arbitraje las prestaciones en dinero a favor del asegurado, se aumentarán en la proporción que la Junta determine en el laudo.

Artículo 57.- El asegurado que sufra un accidente o enfermedad de trabajo, en los terminos que señale el reglamento para gozar de prestaciones debera someterse a exámenes médicos y los tratamientos que señale el instituto salvo causa justificada.

Artículo 58.- El patron deberá dar aviso al instituto del accidente o enfermedad de trabajo en los terminos que señale el reglamento. Los beneficiarios del trabajador incapacitado o muerto o su representante podrán denunciar al instituto el accidente o enfermedad sufrida. El aviso también puede darse a la autoridad de trabajo.

Artículo 62.- Los riesgos de trabajo pueden producir incapacidad temporal, permanente parcial, permanente total y la muerte según lo disponen los artículos relativos de la Ley Federal de Trabajo.

Artículo 63.- El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica, servicio de hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia y rehabilitación.

Artículo 65 fracción II.- El pensionado que sufra un riesgo tiene derecho a las prestaciones en dinero. Al ser declarada la incapacidad permanente total. Éste recibirá una pensión equivalente al al 60% del salario. En el caso de enfermedades de trabajo se tomará el promedio de las 52 últimas semanas de cotización o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor.

Artículo 66.- La pensión que se otorge en caso de incapacidad permanente total. Será siempre superior a la que le otorge el asegurado por invalidez, suponiendo cumplido el periodo de espera correspondiente, comprendidas las asignandas familiares y la ayuda asistencial.

Artículo 68.- Al declararse la incapacidad ya sea total, parcial o permanente dará al trabajador la pensión correspondiente provisional por un periodo de adaptacion de dos años. Durante este tiempo el instituto podrá ordenar y por su parte el trabajador asegurado tendrá derecho a solicitar la revisión de la incapacidad con el fin de modificar la cuantía de la pensión.

Transcurrido el lapso de adaptación, la pensión se considera como definitiva y la revisión solo se hará una vez al año salvo existan pruebas de un cambio sustancial en condiciones de incapacidad.

Artículo 71.- Si el riesgo trae como consecuencia la muerte del asegurado el instituto otorgará las siguientes prestaciones:

I.- El pago de dos meses de salario mínimo el cual se hará a la persona perfectamente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de gastos de funeral.

II.- La viuda recibirá una pensión del 40 % como si se tratara de incapacidad permanente total. La misma cantidad se le otorgará al viudo totalmente incapacitado que dependiera económicamente de la asegurada.

III.- A cada uno de los huérfanos de padre o madre que se encuentren incapacitados se le otorgará un 20 % de la pensión, como si el asegurado tuviera una incapacidad permanente total y no hubiera fallecido estas cantidades de dinero se extinguirán cuando el huérfano recupere la capacidad de trabajar. En caso de que éste sea menor de edad será la misma pensión y se extinguirá cuando cumpla los 16 años salvo siga estudiando en el plantel del sistema educativo nacional se empleará hasta los 25 años. En caso de que muera el otro progenitor la pensión aumentará hasta un 30 %.

Artículo 74.- Cuando se reúnan dos o más incapacidades parciales, el instituto no cubrirá al asegurado o a sus beneficiarios una pensión mayor de la que hubiese correspondido a la incapacidad permanente total.

Artículo 76.- Las pensiones de viudes, orfandad y asendientes del asegurado por riesgos de trabajo serán revisadas e incrementada en proporción a como se modifiquen los salarios mínimos.

Artículo 88.- El instituto esta facultado para proporcionar servicios de caracter preventivo, individualmente o a traves de procedimientos de alcance general con el objeto de evitar la realización de riesgos de trabajo entre la población asegurada.

Artículo 89.- El instituto se coordinará con la Secretaria del Trabajo y Prevensión Social con el objeto de realizar campañas de prevensión contra accidentes o enfermedades de trabajo.

Artículo 90.- El instituto realizará investigaciones sobre riesgos de trabajo y sugerira a los patrones las tecnicas y practicas convenientes, a efecto de prevenir la realización de dichos riesgos.

Artículo 95.- El instituto determinará la hospitalización del asegurado o de los beneficiarios cuando asi lo exiga la enfermedad, particualmente tratandose de padecimientos contagiosos. Para la hospitalización es necesaria la voluntad del enfermo a menos que la naturaleza de la enfermedad imponga esa medida en caso de menores de edad precisa el consentimiento de quienes ejersan la patria protestal, tutela o autoridad judicial.

Artículo 99.- En caso de enfermedades el instituto otorgara al asegurado la asistencia médico-quirurgica, farmaceutica y hospitalilaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de 52 semanas para el mismo procedimiento.

Artículo 100.- Si al terminar las 52 semanas el asegurado continua enfermo el instituto prorrogará su tratamiento hasta por 52 semanas más, previo dictamen médico.

Artículo 104.- En caso de enfermedades no profesionales el asegurado tendrá derecho un subsidio en que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para laborar, este pago se dará al cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras que dure y hasta por el termino de 52 semanas.

Artículo 108.- Cuando el instituto haga la hospitalización del asegurado el subsidio se pagará a él o a sus familiares derecho habientes.

Artículo 112.- Cuando fallezca el pensionado que tenga por lo menos 12 cotizaciones semanales en sus 9 meses anteriores, el instituto pagará al familiar preferente del asegurado que presente copia de acta de defunción y la cuenta de gastos de funeral, una ayuda que consista en dos meses de salario mínimo que rija en el Distrito Federal en el momento del fallecimiento.

Artículo 119.- Con el propósito de proteger la salud y prevenir enfermedades, los servicios de medicina del instituto llevarán a cabo programas de difusión para la salud, estudios epidemiológicos, producción de inmunobiológicos, inmunizaciones y campañas sanitarias enfocados a resolver los problemas médicos.

Artículo 120.- El instituto se coordinará con la Secretaría de Salubridad y Asistencia y con otros organismos públicos para realizar programas a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 149.- Cuando ocurre la muerte del asegurado por invalidez, vejez, el instituto otorgará a sus beneficiarios pensión de viudez., pensión de orfandad, pensión de asendientes, ayuda asistencial médica, en los casos en que lo requiera de acuerdo al dictamen médico que se formule.

Artículo 150.- Son requisitos para otorgar a los beneficiarios la pensión y las prestaciones. Deberá el asegurado al fallecer, haber tenido reconocido el pago al instituto de un mínimo de 150 cotizaciones semanales o bien se encontrare disfrutando de una pensión de invalidez, vejez y que la muerte del asegurado no se deba a un riesgo de trabajo.

Artículo 155.- El derecho al goce de la pensión de viudez comenzará desde el día del fallecimiento del asegurado y cesará con la muerte del beneficiario o cuando la viuda o concubina,

contrajera matrimonio o entrare en concubinato éstas, encontrándose en esre supuesto recibirán una suma global equivalente a tres anualidades de la cuantía de la pensión que disfruta.

Artículo 158.- El derecho a la pensión de orfandad comenzará desde el día del fallecimiento del asegurado y cesará con la muerte del beneficiario o cuando este haya alcanzado los 16 años de edad. Con la última mensualidad se otorgará al huérfano un pago finiquito equivalente a tres mensualidades de su pensión.

Artículo 173.- Las pensiones otorgadas a la muerte del pensionado por invalidez, vejez y cesantía, a sus beneficiarios, serán revisadas e incrementadas en la proporción que corresponda.

Artículo 176.- Los recursos para cubrir las prestaciones y gastos administrativos del seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y por muerte, así como para la constitución de las reservas técnicas, se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones de los trabajadores y demás sujetos y de la contribución que corresponda al estado.

3.4. La Ley General De Salud

Artículo 1- La presente ley reglamenta el derecho a la protección de la salud que tiene toda persona según el artículo 4 de la Constitución estableciendo las bases para el acceso a los servicios de salud.

Artículo 2.- El derecho a la protección de la salud tiene la finalidad de la extensión de actitudes solidarias de la población en el mejoramiento y restauración de la salud así como su disfrute y conocimiento para su mejor aprovechamiento de los servicios de salud y el desarrollo de la enseñanza y la investigación científica además de la tecnológica.

Artículo 25.- Conforme a las prioridades del Sistema Nacional de Salud se garantiza el mejor servicio preferentemente a grupos vulnerables, como podría ser los grupos clasificados de alto riesgo para contraer el virus del SIDA, los homosexuales, bisexuales y lesbianas.

Artículo 27.- Para el derecho de protección a la salud se considera que son servicios básicos la educación para la salud, el control y prevención de las enfermedades transmisibles, los accidentes y las no transmisibles.

Artículo 32.- Se entiende por atención médica el conjunto de servicios que se proporcionan al individuo, con el fin de proteger y restaurar su salud.

Artículo 51.- Los usuarios tendrán derecho a obtener prestaciones de salud oportunas y de calidad idónea y a recibir atención profesional y responsable con trato respetuoso y digno por parte de los profesionales y técnicos.

Artículo 96.- La investigación para la salud comprende el proceso biológico y psicológico en los seres humanos además. El conocimiento de los vínculos entre las causas de enfermedad, la práctica médica y la estructura social así como la prevención y control de los problemas considerados como prioritarios para la población. O sea los enfermos de SIDA cuando su estado es avanzado tiene problemas psicológicos y alucinaciones por que el virus ataca al cerebro.

Artículo 97.- La Secretaría de Salud en coordinación con la Secretaría de Educación Pública y con la participación del Consejo Nacional de Ciencias y Tecnología orientará al desarrollo y difusión científica destinada a la salud. También darán entre estos organismos conferencias, anuncios publicitarios, pláticas en escuelas de lo que es la epidemia del VIH y como se adquiere etc.

Artículo 112.- La educación tiene por objeto fomentar, proporcionar y orientar a la población los conocimientos y causas para prevenir enfermedades individuales y colectivas, así como cambiar actitudes y conductas en la educación sexual y la detección oportuna de enfermedades.

Artículo 133.- En materia de prevención y control de enfermedades, accidentes, sin perjuicio de lo que dispongan las leyes laborales y de seguridad social en materia de riesgos de trabajo para control de enfermedades de trabajo.

Artículo 134.- La Secretaría de Salud y los gobiernos de las entidades federativas realizarán actividades de vigilancia epidemiológica de enfermedades transmisibles como:

Cólera, Hepatitis virales, Amibiasis, Tuberculosis, Difteria, Tosferina, Tetanos, Sarampión, Poliomiélitis, Rubéola, Rabia, Sífilis, SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual.

Artículo 135.- la Secretaría de Salud elaborará campañas programas temporales y permanentes para el control o erradicación de enfermedades transmisibles que constituyen un problema para la república.

Artículo 136.- Es obligatoria la notificación a la Secretaría de Salud o a la autoridad sanitaria más cercana cualquier enfermedad que se presente en forma de brote o epidemia. Asimismo la notificación inmediata en caso que se presente algún caso del virus del SIDA o anticuerpos de dicha infección en alguna persona.

Artículo 137.- Las personas que ejerzan la medicina están obligadas a dar aviso a las autoridades sanitarias de casos de enfermedades transmisibles, después del diagnóstico.

Artículo 138.- Están obligados a dar aviso dentro de las 24 horas los jefes, encargados de laboratorios, los directores de unidades médicas, escuelas, fábricas, talleres, asilos y jefes de oficina, establecimientos comerciales, etc.

Artículo 139.- Las medidas requeridas para la prevención y el control de las enfermedades contagiosas son las siguientes:

I.- Confirmación de la enfermedad por medios clínicos.

II.- El aislamiento estrictamente necesario de los enfermos sospechosos de padecer o ser portadores del germen.

III.- La aplicación de sueros vacunas y otros recursos preventivos.

Artículo 142.- Los profesionales, técnicos y auxiliares de la salud, al tener conocimiento de un caso de enfermedad transmisible están obligados a tomar las medidas necesarias para proteger la salud individual y colectiva.

Artículo 145.- La Secretaría de Salud establecerá las medidas para el control de las personas que se dediquen a trabajar actividades mediante las cuales se pueden propagar algunas enfermedades transmisibles como el VIH en personas del servicio médico como son enfermeras, médicos, y todo aquel que tenga contacto con la sangre de una persona infectada que esté en un Hospital.

Artículo 147. En lugares de la República donde cualquier enfermedad transmisible adquiera carácter de epidemia grave o a juicio de la Secretaría de Salud están obligadas a colaborar con las autoridades para luchar contra dicha enfermedad.

Artículo 149.- Sólo con autorización de la Secretaría de Salud se permitirá la internación en el territorio nacional de personas que padezcan enfermedades infecciosas con períodos de transmisibilidad por venir de lugares infecciosos.

Artículo 150.- Las autoridades señalarán el tipo de enfermo portadores de gérmenes que podrán ser excluidos de los sitios de reunión, tales como hoteles, restaurantes, fabricas, talleres, cárceles, oficinas, escuelas, centros de espectáculos y deportivos.

Hasta la fecha el SIDA no lo consideran como una enfermedad por la cual no se pueda asistir a los lugares ya señalados, pero en ocasiones no les permiten la entrada a la escuela por tener el virus, violando así una garantía constitucional.

Artículo 151.- El aislamiento de personas con enfermedades transmisibles se llevarán a cabo en lugares adecuados a juicio de la autoridad sanitaria.

Artículo 152.- Las autoridades sanitarias podrán clausurar temporalmente y definitivamente los centros de reunión, de cualquier índole si presenta un foco de contagio de la epidemia aquí entraría los prostibulos por la diversidad de relaciones sexuales que ahí se practican. Ya que no hay solamente prostibulos si no también centros de homosexuales.

Artículo 162.- Se entiende por accidente el hecho subitico que ocasione daños a la salud y que se produzca por la concurrencia de condiciones potencialmente prevenibles.

Artículo 163.- La prevención y control de accidentes comprende el conocimiento de causas más usuales que producen accidentes, la adopción, medidas y desarrollo de investigaciones para fomentar la educación para la salud, la atención a padecimientos que se produzcan como consecuencia de ellos.

Artículo 313.- Compete a la Secretaría de Salud ejercer el control sanitario de los órganos tejidos y cadáveres de seres humanos y también tendrá a su cargo los registros de transplantes y transfusiones.

Artículo 330.- La extracción de sangre humana con fines terapéuticos, su análisis, conservación y aplicación estarán a cargo de bancos de sangre y servicios de transfusión que se instalarán y funcionarán conforme la Secretaría de Salud.

Como la sangre es una vía por la cual se puede contagiar el SIDA tiene que ser muy cuidadosa su utilización, y verificación de esta, también con los órganos transplantados como lo señala el artículo anterior.

Artículo 331.- La Secretaría de Salud otorgará la autorización a los establecimientos que cuenten con personal técnico y el equipo e instrumental necesario para la obtención de análisis, preservación sanitaria y suministro de sangre y sus derivados con fines terapéuticos y tenga como responsable a un profesional médico.

Artículo 332.- La sangre humana no podrá ser objeto de actos de comercio, solamente los donantes tendrán que realizarles la prueba para detección de VIH para evitar riesgo de contagio.

Artículo 359.- La Secretaría de Salud notificará a la Organización Mundial de la Salud todas las medidas que haya adoptado, de modo temporal o permanente en materia de sanidad internacional así como informar a esta organización cualquier caso de interés epidemiológico.

Artículo 360.- Cuando lo estime conveniente la autoridad sanitaria someterá a examen médico a cualquier persona que pretende entrar al territorio nacional. Esto es válido ya que en Cuba el mayor número de infectados de SIDA es por tener relaciones sexuales con extranjeros que visitan el país.

Artículo 361.- No podrá internarse al territorio nacional, hasta en tanto cumpla con los requisitos sanitarios, las personas que padescan Peste, Cólera, Fiebre amarilla. La Secretaría de Salubridad y Asistencia determinará que otras enfermedades transmisibles que darán sujetas a lo establecido en el párrafo anterior.

Artículo 377.- La autoridad sanitaria podrá requerir tarjeta de control sanitario a las personas que realicen actividades mediante las cuales se pueda prorogar alguna enfermedad transmisible. Este artículo puede resultar frenar la infección por contacto sexual con prostituta, ya que la cual tendría que presentar su tarjeta de salud para que no contagie a más personas.

Artículo 404.- Son medidas de seguridad sanitaria, el aislamiento, la observación personal, la suspensión de trabajos, la emisión de mensajes publicitarios que advierten peligro y daños a la salud y demás de índole sanitario.

Artículo Al que pretenda sacar o saque del territorio nacional sangre humana, sin permiso de la Secretaría de Salud, se le impondrá de 1 a 10 años de prisión y multa de 100 a 500 días de salario, y en su defecto al que trate de sacar o saque del país derivados de la sangre humana se sancionara con 1 a 5 años de prisión y multa de 10 a 125 días de salario.

Decreto Por El Que Se Crea El Consejo Nacional Para La Prevencion Y Control Del Síndrome De La Inmunodeficiencia Adquirida.

Artículo 1.- Se crea el Consejo Nacional para la Prevención y control del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (CONASIDA), para promover y apoyar las acciones del sector Público, social y privado tendientes a combatir esta epidemia e impulsar las medidas que se establezcan.

El Consejo será un órgano descentralizado de la Secretaría de Salud y realizara las funciones ya señaladas, sin perjuicio de las atribuciones que a través de otras unidades administrativas, realice dicha Secretaría en materia de prevención y control de enfermedades transmisibles y de investigación para la salud.

Artículo 2.- CONASIDA tendrá las siguientes funciones:

I.- Coordinar las acciones de las dependencias de la administración pública federal en lo relativo a los programas de investigación, prevención y control del SIDA, así como promover de los sectores social, privado que llevaran a cabo tareas relacionados con los programas ya mencionados.

II.- Coordinar mecanismos entre autoridades federales y gobiernos de los estados con el objeto de aplicar las medidas necesarias para evitar la diseminación del virus del SIDA.

III.- Promover el Programa Nacional para la prevención y control del VIH y apoyar la realización de la investigación en relación con el SIDA.

IV.- Realizar la difusión de información sobre prevención y tratamiento del SIDA en los programas de educación para la Salud. Así como proponer al consejo de reforma a las disposiciones jurídicas relacionadas con la transmisión y control del SIDA.

V.- Proponer la reforma y términos de la aplicación de los recursos que obtenga por cualquier título legal relacionadas con la transmisión, prevención y control del SIDA.

Artículo 3.- Para el cumplimiento de sus atribuciones el órgano contara con el consejo, el coordinador general y el patronato.

Artículo 4.- El Consejo se integrara por vocales que serán representantes de las dependencias de la administración pública federal que sean invitadas por el secretario de salud, así como representantes del IMSS, ISSSTE, Instituto Nacional de Nutrición Salvador Zubirán y el Instituto Nacional de Salud Pública.

Artículo 5.- El presidente de CONASIDA en sus ausencias será suplido por el coordinador general del mismo.

Artículo 6.- Los miembros del Consejo se reunirán trimestralmente en secciones ordinarias o en reuniones extraordinarias cuando sean convocados por el presidente. Se llevará a cabo con la mayoría de los miembros permanentes del Consejo, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos y en caso de empate, quien presida tendrá voto de calidad.

Artículo 7.- El Consejo tendrá las siguientes facultades:

I.- Autorizar los programas de investigación y control de la epidemia y de concentración de acciones con sectores social y privado.

II.- Coordinar los programas entre autoridades federales y los gobiernos de los estados, sometiendo a revisión del secretario de salud el programa nacional en contra del VIH.

III.- Someter a la Secretaría de Salud proyectos y reformas jurídicas.

Artículo 8.- El presidente de CONASIDA tendrá que presidir las sesiones del Consejo, convocar a los miembros del CONASIDA por conducto del secretario de actas a la celebración de sesiones, proponer a los miembros la designación del secretario de actas, Invitar a quienes podrán asistir a las sesiones según el artículo 4 de este decreto.

Artículo 9.- El secretario de actas apoyará al presidente para el desarrollo de las sesiones y tendrá facultades que le señalen las bases de organización del Consejo.

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

I.- Formular el programa del órgano desconcentrado y de las áreas a su cargo y presentarlos al consejo para su aprobación, así como realizar proyectos para el mejor aprovechamiento de los recursos. Tomando las medidas necesarias a fin de que las resoluciones del Consejo se realicen con eficacia ya sea en el propio órgano como en las dependencias particulares.

II.- Establecer sistemas de operación para alcanzar los objetivos, propuestos manteniendo la coordinación de las demás unidades de la Secretaría de Salud y las instituciones involucradas.

III.- Presentar al Consejo periódicamente actividades a su cargo. En el informe cotejarán los objetivos propuestos, los compromisos asumidos y las realizaciones alcanzadas.

IV.- Coordinar las actividades a que se refiere el artículo 11 de este decreto, así como proponer al Consejo la designación de sus coordinadores y demás representantes.

V.- Administrar directa o indirectamente los recursos humanos materiales y financieros que se asignan al órgano.

Artículo 11.- Para el cumplimiento de su objetivo el Consejo contará con los comités que establezca la integración de estos, así como su organización y funcionamiento se sujetarán a lo que dispongan las bases de la organización del Consejo.

Artículo 12.- Las dependencias que formen parte del Consejo como miembros permanentes deberán:

I.- Promover la información estadística relativa al objeto del Consejo y haciendo del conocimiento de este los proyectos de investigación que realicen o auspicien en relación con el objetivo del mismo.

II.- Proporcionar al Consejo la información relativa a la infraestructura de que disponga para dar la colaboración institucional para combatir la epidemia del SIDA.

Artículo 13.- Las dependencias de la administración pública federal que formen parte del Consejo, prestarán apoyo para el adecuado funcionamiento del órgano desconcentrado.

Artículo 14.- El patronato tendrá las siguientes facultades:

Apoyar las actividades del Consejo, formular sugerencias para su mejor desempeño, alerta la participación de la comunidad en acciones que desarrolle el órgano además de contribuir a la obtención de recursos y proponer al coordinador general de conformidad con las políticas y lineamientos que establezca el Consejo, la manera en que puedan ser aplicados los recursos obtenidos por el patronato para ser destinados al combate del SIDA.

Artículo 15.- El patronato estará integrado por un presidente, un secretario, un tesorero y por vocales que designe, el consejo entre personas de reconocida honorabilidad pertenecientes al sector social y privado, las cuales podrán ser propuestas por el presidente del Consejo.

3.5. La Importancia de la Intervención de los Derechos Humanos Para la Defensa del Trabajador con S.I.D.A.

El concepto de los derechos humanos se han ido perfeccionando a medida que las sociedades madurán. El origen de los primeros derechos reconocidos se remonta al establecimiento de las primeras sociedades y se gestaron al conferirse la calidad de ciudadano al hombre libre y se violaron quizás por primera vez al definirse la calidad de esclavo, así se da inicio a la estructura ético-jurídica con principios de justicia, libertad, igualdad y dignidad personal.

Igual que las epidemias del pasado el SIDA tiene el potencial de cimbrar la estructura social e inspirar la implantación de medidas que marginan a grupos inicialmente afectados e incriminados como los causantes del problema. En el campo de la salud pública las libertades individuales se enfrentan a la ética al considerar al bienestar de la comunidad como función fundamental y para lograrlo se limitan las libertades individuales de ahí la importancia de definir los principios fundamentales que rigen los derechos humanos en relación con el SIDA.

La discusión sobre los derechos humanos de los infectados se mantuvo postergada debido a que se desconocía las repercusiones de la enfermedad en la sociedad por lo cual creó actitudes

discriminatorias en contra de los individuos infectados o erróneamente clasificados como grupos de alto riesgo, que ven atacados sus derechos a la salud, a la libertad de trabajo, de tránsito, a la seguridad jurídica y a la igualdad.

En nuestro país existen numerosas denuncias de violaciones a los derechos humanos de quienes han sido directa o indirectamente afectados por la epidemia como por ejemplo negarles educación, vivienda, servicios funerarios, realización de exámenes de detección sin contar con el consentimiento del interesado, la pretensión de aislarlos en albergues, la prohibición de viajar a determinados países, el despido de los trabajadores infectados así como el rechazo de sus solicitudes de empleo, la negativa de algunos profesionales de la salud de atender al enfermo de SIDA.

Actualmente CONASIDA cuenta con una oficina de orientación social y derechos humanos a que son canalizadas las personas que recurren a solicitar ayuda.

En relación a las herramientas jurídicas de que disponemos y que deberán modificarse en el futuro existen dos corrientes. La primera pretende salvaguardar los derechos de la sociedad ante el infectado y sus posibles conductas ilícitas por encima de los derechos humanos. La segunda que es la que comprende CONASIDA y recomienda la OMS es que sólo es posible enfrentar al SIDA respetando los derechos de las personas infectadas.

En el derecho laboral la estabilidad en el empleo de las personas con VIH y que no han desarrollado el SIDA se encuentra protegido por la Ley Federal del Trabajo como por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Los derechos que serán defendidos por la Comisión Nacional de Derechos Humanos están basados en las siguientes premisas:

1.- La ley protege a todos los individuos por igual; en consecuencia, nadie debe sufrir discriminación de ningún tipo.

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

2.- Ningún individuo está obligado a someterse a la prueba de detección de anticuerpos VIH, tiene derecho a que sea realizada en forma anónima y que los resultados de la misma sean conservados con discreción.

3.- En ningún caso puede ser objeto de detección forzosa, aislamiento, segregación social o familiar una persona por vivir con VIH.

4.- No podrá restringirse el libre tránsito dentro del territorio nacional a las personas infectadas por VIH.

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

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

7.- Cuando solicites empleo no podras ser obligado a someterte a ninguan de las pruebas de detección de VIH, si vives con SIDA o VIH esto no podrá ser motivo para que seas suspendido o despedido de tu empleo.

8.- Los infectados tienen todo el derecho a superarse mediante la educación formal o informal que se imparte en instituciones públicas o privadas.

9.- Se respetará el derecho a asociarse libremente con otras personas o afiliarse a instituciones que tengan como finalidad la protección de los intereses de los que viven con VIH o han desarrollado el SIDA.

10.- Se respetará el derecho a buscar, recibir y difundir información precisa y fundamentada sobre los medios de propagación del VIH y las formas de prevención.

11.- Quien viva con VIH o desarrollo SIDA, tiene derecho a recibir información sobre el padecimiento, sus consecuencias y los tratamientos a los que puede someterse.

12.- Quien viva con SIDA tiene derecho a los servicios de asistencia médica y social que tenga como objetivo mejorar su calidad y tiempo de vida.

13.- Quien viva con VIH tiene derecho a una atención médica digna y su historial médico deberá manejarse en forma confidencial.

14.- Quien viva con VIH o haya desarrollado SIDA tiene derecho a una muerte y servicios funerarios dignos.

Pero aún con estas disposiciones se siguen violando los derechos de las personas infectadas ya sea sabido de actos de violencia por caseros que corren a inquilinos, patronos que despiden a sus trabajadores y vecinos que incendian casas o linchan a personas y se han dado casos de aislamientos en los reclusorios.

En Octubre de 1991 se firmo un convenio entre la Secretaría de Salud y la Comisión Nacional de Derechos Humanos que permitirá atender de manera eficiente las quejas y denuncias de discriminación que presenten los enfermos de SIDA; proporcionar información impresa sobre los derechos de personas contagiadas, impartir conferencias de actualización técnica y capacitación al personal que atiende asuntos relacionados con estos problemas y hacer sugerencias para la actualización continua de las normas jurídicas relacionadas con el padecimiento.

No obstante, ha sido continua la discriminación de los pacientes infectados la cual entraña la denegación de los derechos humanos, esta se basa en el deterioro físico del enfermo por eso surge el debate ético-jurídico y la figura de la discriminación.

Los derechos del paciente son relegados a un segundo término excusándose en el bien común por lo que la legislación es insuficiente y exige un comportamiento individual haciendo al individuo responsable de no exponerse a sí mismo ni a los demás al riesgo de contraer la infección.

También el Comité Nacional de Derechos Humanos se encarga de proteger a los trabajadores contra la imposición anticipada de la incapacidad definitiva y contra la negación de incapacidades temporales cuando así lo requieran, adecua la normatividad sanitaria corrigiendo mecanismos de vigilancia epidemiológica, y revisa los reglamentos de instituciones de seguridad social sobre incapacidades parciales y definitivas que resulten privativas.

Las violaciones de sus derechos humanos se dan por miedo irracional a contraer virus, los enfermos son despedidos sin justificación y no son atendidos en algunos centros hospitalarios. Pero hace poco la Comisión hizo una aportación muy importante en el ISSSTE para que no clasificarán de SIDA a las incapacidades dadas las implicaciones nocivas que acarrecaba para el trabajador en su centro laboral y afortunadamente, esta institución acuerdo que ya no lo hará más.

Por otro lado la Comisión a medida que ha ido conociendo la dimensión del problema ha promovido acciones que pensamos deberían hacerse la promoción de la reforma legislativa. No hace falta dictar leyes para prevenir y controlar el SIDA si no que la legislación requiere aclaraciones o precisiones; se ha dicho que este tema se abordó en el último Congreso de Berlin y se declaró que la mejor estrategia para la prevención y control del SIDA es la no discriminación de los infectados.

El Código Internacional de los Derechos Humanos Proclama y protege unos 40 o 50 derechos específicos para todas las personas sin distinción alguna, en particular raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política entre estos derechos configuran los siguientes:

- a). Derecho a la vida y a la salud
- b). Derecho a la libertad y seguridad de la persona.
- c). Derecho a no sufrir penas o tratamientos inhumanos, degradantes.

d). Derecho a circular libremente y derecho a la vida privada.

E). Derecho a casarse y fundar una familia y derecho al trabajo.

F). Derecho a la educación y a la seguridad, la asistencia.

En cuanto se refiere al derecho al trabajo los instrumentos internacionales disponen que todas las personas tiene derecho a ganarse el sustento mediante el trabajo que elijan. En la medida en que se permitan algunas formas de discriminación de esto se desprende de que si se negará el empleo a un solicitante o si se despidiera a un empleado por la sola razón de que se sabe o se sospecha que está infectado por el VIH ello constituirá un atentado contra su derecho al trabajo a menos que se pudiera demostrar que la ausencia de la infección era una cualificación laboral bona fide y necesaria o que la infección afectará clara y considerablemente a la ejecución de las tareas propias del empleo.

Por ejemplo podría alegarse que no hay violación al derecho del trabajo de una persona con SIDA si se le negará un puesto cuyo desempeño exige que viaje a países que prohíben la entrada a personas infectadas. Tampoco habría violación si una persona no fuese empleada por presentar ya algunos síntomas de SIDA y el pronóstico señala que no podría desempeñar sus funciones durante el tiempo suficiente o no gozaría de salud en el grado para realizar su labor.

En cuanto a la presencia de síntomas de VIH que se declaren después de la contratación, la OMS y la OIT (Organización Internacional del Trabajo) declara que si una enfermedad relacionada con el SIDA reduce la aptitud para el trabajo se destinará a la persona afectada a otros trabajos. La infección del virus no es una causa de cesación del empleo sino se debe buscar un trabajo apropiado a las actitudes del enfermo de SIDA.

Se plantea la cuestión de que el riesgo de infección por VIH, puede ser motivo suficiente para no emplear a personas infectadas en ciertas ocupaciones delicadas, como la de maquinistas

de tren o piloto, por el temor de que pierda facultades y pongan en peligro la vida de otras personas. La OMS llegó a la conclusión de que los empleadores pueden tener la seguridad que las personas con VIH gozan de buena salud y no están expuestas a trastornos funcionales que las personas no infectadas.

No parece haber razones justificadas para impedir la participación de individuos con VIH en la preparación y distribución de alimentos ya que el SIDA no se transmite por medio de agua o alimentos.

La cuestión es saber en que grado cabe adoptar medidas contrarias al derecho del trabajo. Hay una finalidad para imponer restricciones al derecho a laborar cuando son condiciones de higiene. Cabe mencionar esta razón para negar el empleo o para despedir a personas infectadas por el VIH, por temor a que contagien a sus compañeros de trabajo. Pero la OMS ha declarado que la infección por VIH no se propaga a través de contactos ocasionales en el lugar de trabajo por lo cual no entraña ningún riesgo de adquirir o transmitir el virus entre compañeros de labor o de un empleado a un cliente, o viceversa.

El contagio de los trabajadores de la salud es muy poco frecuente ya que están al corriente de como evitar este riesgo de ser infectados además de que no se tiene noticia de que un trabajador de la salud haya infectado a un paciente con el VIH. Por consiguiente restringir el derecho al trabajo de un agente de salud infectado de SIDA serían completamente excepcionales, por ejemplo, si el agente se mostrara una y otra vez descuidado en las precauciones habituales o no siguiera los consejos médicos acerca de su trabajo.

En cuanto a la seguridad social, la ratificación del Convenio No 102 de la OIT del 28 de Junio de 1952, obliga al Estado a establecer un sistema que asegure prestaciones como las siguientes:

Asistencia médica, Seguro de enfermedad, Prestaciones de empleo, Prestaciones de vejez, Seguro contra accidentes de trabajo, Seguro familiar, Seguro de maternidad, Seguro de invalidez, Seguro de superstitio.

Por lo tanto si un sistema de seguridad prevé prestaciones en caso de empleo o de enfermedad, no puede negar tales beneficios las personas con SIDA, no otorgarlas equivaldria a privar al interesado del goce de este derecho, lo que deberia justificarse demostrando que es necesario para la proteccion de los derechos y libertades de los demas o para la proteccion de la salud publica.

No se ve muy bien como podria satisfacerse este riguroso requisito puesto que no parece que haya relacion alguna entre la limitacion de los derechos de las personas con el SIDA a la seguridad social, la proteccion de los derechos y libertades de los demas y la proteccion de la salud publica. Los expertos en salud han dejado claramente asentado que en la gran mayoria de las ocupaciones y los lugares de trabajo, este no entrana ningun riesgo de adquirir o transmitir el VIH entre los trabajadores.

CAPITULO

IV

SITUACION ACTUAL DEL TRABAJADOR ENFERMO DE SIDA.

Hoy en día podemos decir que el SIDA reúne los elementos para poder ser considerada una epidemia incurable y no prevenible por mecanismos biológicos como vacunas. Su principal vía de transmisión se da en las actividades más íntimas y privadas del ser humano, en el terreno de la vida sexual, si bien es cierto que afectaba a una población marginada, actualmente ataca a grupos sociales sin distinción de edad, sexo, raza, estado socioeconómico y religión.

Esta problemática concierne a toda la sociedad ya que la ignorancia sobre este problema puede llevar a conductas y actividades discriminatorias contra las personas que vivan con VIH/SIDA, quienes no deberían ser blanco de comportamientos inhumanos o degradantes.

Por lo dicho en los párrafos anteriores el trabajador enfrenta dichos problemas por que un miembro que se desarrolla en determinado grupo social donde en ocasiones son rechazados en el centro de trabajo además de violarles sus derechos en varias ocasiones como serían las garantías individuales y los otorgados a cualquier obrero en una empresa.

El trabajador enfermo de SIDA no es debidamente protegido por la ley, o sea que hay muchas anomalías con estos sujetos ya que la legislación laboral no determina como debe de desarrollar su trabajo el infectado de VIH además de ser considerado como una persona indeseable e inproductiva ya que el compañero trabajador por su ignorancia no sabe como prevenir la transmisión del VIH y por lo cual tiene miedo de ser infectado.

Otra problemática que tiene el obrero infectado es que se le niega la asistencia médica en el lugar de trabajo por que la persona que los atiende en caso de accidente de trabajo no esta

capacitado no tiene los elementos necesarios para su protección y tiene miedo de contagiarse. También el patrón prefiere despedirlo que pagarle seguro social por la suma en dinero que le costaría sobrellevar la enfermedad hasta la muerte del empleado, además de mejorar las medidas de seguridad e higiene.

A la situación que se enfrenta el empleado con VIH en cuanto a la sociedad, es cuando lo despiden ya que para conseguir otro empleo le será más difícil por que la mayoría de las empresas están realizando pruebas a la persona que pide empleo, supuestamente para inscribirlos en el Seguro Social y si esos estudios salen positivos al virus del SIDA se le niega el trabajo argumentando que no es capaz para desarrollar dicho puesto en la empresa.

La situación que vive el trabajador con su lugar de labores es de discriminación y soledad y de agresiones de los demás empleados a su persona, en ocasiones los mismos compañeros en lugar de apoyarlo, presionan al patrón para que lo corra de la empresa.

4.1. Inconvenientes de un trabajador Despedido por S.I.D.A.

Los inconvenientes de que un empleado sea separado de su labor por contraer el virus del SIDA sería que dejan al obrero en estado de indefensión ya que el patrón podrá despedir al empleado adjudicándole causales para justificar la terminación de la relación de trabajo, cuando tiene conocimientos que es una persona infectada de VIH, habiendo demasiados abusos y violaciones a sus derechos primordiales.

Tardará el obrero en conseguir un nuevo empleo, por las pruebas de SIDA que se están realizando en varias empresas y se le dificultará mantenerse y subsistir esto le podrá provocar problemas económicos, además de lo psicológico por lo que están pasando por ser portador de esta grave epidemia, más no tener dinero para comprar medicinas y pagar un tratamiento.

Provoca más gastos tanto para la empresa donde laboraba que tendría que indemnizarlo de por vida o incapacitarlo, como para el estado en la manutención del trabajador enfermo en hospitales, medicinas, tratamientos y todo lo que necesite hasta su muerte.

Otro inconveniente es cuando el obreo sabe que es portador del SIDA no lo hace saber al patrón por temor a que este lo despidiera y los compañeros lo rechacen, por eso no solicita asistencia médica o Seguro Social.

También por que a los empleados todavía útiles los señalan como improductivos para el trabajo y la sociedad, pero tiene aún sus facultades físicas y mentales para desempeñar cualquier labor y tratan de alejarlo de esta actividad despidiéndolo.

4.2.- Derechos que tiene el trabajador Despedido por contraer el virus del SIDA

Los derechos que tiene el empleado despedido por tener SIDA, son de dos tipos dependiendo del ámbito en que se encuentre el trabajador afectado, o sea el empleado ante todo es un ser humano que se desarrolla en una sociedad por lo cual se le otorgan ciertos derechos que podría relacionarse con su trabajo, por ejemplo:

1.- No ser discriminado en el centro de labores o si es despedido que no se le niegue el empleo en otra empresa.

2.- En ningún caso puede ser detenido o aislado por tener SIDA.

3.- Tiene derecho a decidir si se somete o no a pruebas de detección de VIH para que le otorguen trabajo.

4.- No se le puede negar el derecho a superarse mediante la capacitación que le proporciona el patrón.

5.- Tiene derecho asociarse en un sindicato para defender sus intereses aunque viva con SIDA y en caso de despido injustificado ser protegido por tal sindicato.

6.- El obrero puede pedir que en su lugar de trabajo se difunda información sobre los medios de propagación de VIH y la forma de protegerse, mediante campañas que el patrón solicite a instituciones como CONASIDA, para que realicen pláticas en el centro de trabajo.

7.- El obrero tiene derecho a los medios de asistencia médica por parte del empleador.

8.- Cuando sea separado de su empleo un trabajador tiene derecho a que la causa de su despido no sea divulgada públicamente.

En cuanto a los derechos establecidos en la Ley Federal del Trabajo el sujeto despedido por causa injustificada tiene la opción de escoger entre la indemnización o la reinstalación según lo quiera el afectado, salvo que el patrón compruebe que el despido es justificado, en este caso que es peligroso para la empresa y que representa un foco de contagio.

La reinstalación consiste en que el despedido sea devuelto a su antiguo empleo con las condiciones de trabajo que tenía antes de ser suspendido injustamente y si el patrón comprueba que ya no es apto para desempeñar su trabajo debido a la enfermedad deberá de buscarle uno de acuerdo a sus facultades. Al ser reinstalado el obrero tiene todos los derechos que le otorga la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la indemnización será de tres meses de salario y si en el juicio correspondiente comprueba el patrón la causa de la recisión, el trabajador tendrá derecho además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se complemente el laudo.

También puede pedir el jornalero infectado de SIDA que se le pague prima de antigüedad cuando es despedido sin justa causa la cual comprenderá en 12 días de salario por cada año de servicios prestados en esa empresa.

Otros de sus derechos será que se le paguen vacaciones de 6 días de salario por el primer año de servicios y dos días más de salario hasta los 4 años de servicio que sería un total de 12 días de paga:

de 5 a 9 años serán 14 días de salario,

de 10 a 14 años será 16 días.

de 15 a 19 años serán 18 días.

de 20 a 24 años serán 18 días.

de 25 a 29 años serán 22 días.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

Para la indemnización en una relación de trabajo que es por tiempo indeterminado y es despedido la remuneración será de 20 días de salario por cada uno de los años de labores además del importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones, según el artículo 50 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a las horas extras se pagarán con un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de jornada, si el tiempo extraordinario excedía de 9 horas a la semana, obliga al patrón a pagar al empleado el doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Cuando el obrero despedido pide su indemnización pero reclama que sufrió una enfermedad de trabajo como sería el SIDA como se cuantificara el porcentaje más que se le otorgara si no esta en la tabla de enfermedades que regula el Ley de Trabajo.

Si una enfermedad de trabajo ocasiona la muerte del trabajador la indemnización será de 730 días de salario más dos meses de paga por concepto de gastos funerarios, pero si no muere y en vez de despedirlo se le incapacitara como permanente total y se le diera una retribución de 1095 días de salario como estipula la ley y se el otorgara una pensión para que pueda vivir hasta que su enfermedad se lo permita, ya que antes de que se declara o aparecen síntomas del SIDA la persona puede seguir laborando, lo unico que tendría que pagar el patrón sería la última fase de la enfermedad.

4.3.- El Repudio Latente en el Plano Laboral y Social.

En México como en otros países el SIDA es uno de los problemas más asentados en la sociedad por que las personas ignorán que la sola convivencia con los sujetos infectados no es motivo para que contagian la enfermedad, si no debe ser una convivencia , más íntima y privada como serían las relaciones sexuales.

Por lo anteriormente dicho la sociedad tiene miedo de infectarse por lo cual repudia al enfermo y lo aísla provocando en este una conciencia de culpabilidad y depresión que podría llevarlo al suicidio, los grupos inicialmente afectados e incriminados como los causantes del problema son los señalados como de alto riesgo como homosexuales, bisexuales y prostitutas que la sociedad relaciona y piensa que son portadores del SIDA.

Las reacciones del grupo de gentes donde se desarrollaban, descargaban su coraje al temor de contagiarse por eso los obligaban a la marginación, al ocultamiento y a la auto discriminación,

cuando la misma sociedad debería ayudarlos reconociendo su problema como una enfermedad más.

En la sociedad mexicana todavía existen ciertos tabús sobre el sexo, es difícil que sus prejuicios se desvanezcan por ello en algunos lugares de la República se escucha decir que el SIDA es una enfermedad que se contrae por que uno quiere y por consiguiente a las personas infectadas se les debe castigar y aislar en lugar de ayudarlos y prestarles apoyo. En nuestro país no se ha erradicado totalmente la discriminación racial de grupos de color y ahora con el SIDA se ha asentado más, por que antes nada más era de raza y en esta época también hay discriminación en la tendencia y comportamiento sexual.

Los sujetos que son farmacodependientes eran rechazados por su adicción y ahora por creer que es portador del VIH. Esta actitud de la sociedad ha provocado que en lugar de establecer un contacto con estas personas y nos ayuden a un mejor control de la epidemia, sofocan toda posibilidad de acercarse a ellos, por que ya no quieren que se enteren que tienen SIDA por no ser rechazados constantemente.

La Sociedad se ha convertido hasta cierto punto agresiva contra estas personas por que dan desde una crítica destructiva, amarillista, considerándolos como apestados, hasta la agresión. Es tanto miedo que creen que lesionándolos seriamente defienden su derecho a la protección de su salud.

En cuanto al ámbito laboral sucede lo mismo, al compañero que se cree que es homosexual y puede tener o tiene el virus del SIDA se el aísla y rechaza, los demás trabajadores piden al patrón para que de una forma u otra lo corra que lo aparte de ellos y si no es así lo molestan continuamente con habladas o groserías, bromas de mal gusto, han llegado hasta negarles el paso a trabajar.

Estas conductas en el centro de trabajo ocasiona a que el trabajador se deprima y no realice con eficacia su labor, a parte de que se esta cuidando constantemente de sus compañeros y su patrón que busca cualquier falta para atribuirle una causal de despido y deshacerse de él. En ocasiones la situación llega a tal grado que el empresario prefiere indemnizar al empleado que reinstalarlo, por la presión de los demás trabajadores.

En los sindicatos no es aceptado algún obrero si saben que tiene SIDA y cuando violan su derecho no lo defienden como debería de ser, provocando multiples arbitrariedades con estos seres humanos desprotegidos por la ley en ciertas ocasiones.

Hay casos en los que sus propios compañeros de trabajo amenazan para que por su propia voluntad pida su renuncia, violandole así su derecho al trabajo, cuando su labor es de manejar algun medio de transporte se separa el chofer de su empleo con la excusa que por tener el virus podría haber reducción de sus facultades mentales y poner en peligro la vida de las personas que viajan abordo, pero esto no es cierto ya que solamente en su última fase de la enfermedad es cuando pierden algunas de sus facultades mentales.

Otro de los problemas que afronta el obrero infectado es que no se le quiere atender en el centro de trabajo cuando sufre un accidente que pueda ocasionar sangrado y tienen temor al contagio, ya que en algunas empresas los mismos compañeros hacen las curaciones y no estan capacitados para atender a una persona con SIDA y cuando los manda al Seguro Social no los quieren aceptar muy bien.

4.4. Criticas acerca de dicha enfermedad.

Estableceremos algunas criticas hacia esta terrible epidemia que atañe a toda la humanidad como son:

La juventud esta desinformada de lo que es el SIDA y tiene miedo de tener relaciones sexuales, tanto el hombre como la mujer por que aún usando condon, que algunas parejas no les gusta, tienen la posibilidad del contagio ya que este se puede romper al tener la relacion sexual o puede venir con deficiencias que permita la introducción del virus y a logrado cambiar hasta cierto punto la conducta sexual de algunas personas aunque sea la minoria.

El SIDA es una de las formas más severas de discriminación en la sociedad, todavia la no aceptación de raza o color de piel no es tan rechazada como una persona con VIH, de las enfermedades más temibles como el cancer no presenta tantos problemas de rechazo social por no ser transmisible como el SIDA.

Las pruebas realizadas de anticuerpos de VIH no son confiables por que la persona puede contagiarse al día siguiente de haberse hecho el estudio de sangre, además que en algunos organismos no se puede percibir si no hasta ya avanzada la enfermedad y en otras ocasiones hay sujetos asintomaticos, los cuales no presentan indicios de estar infectados de VIH pero, pueden ser un foco de infección por no saber que son portadores de esta epidemia y tienen una vida sexual con personas que pueden contagiar.

La diversidad de información en revistas y periodicos sobre estadísticas confunden a la población ya que en estos se manejan diferente numero de infectados, no sabiendo cual sea lo más veraz en este punto. Esto aunado con la carencia de medidas de prevención y vigilancia epidemiológica provocan un mayor numero de enfermos.

Además la ignorancia de las formas casuales de contagio en las personas que acuden a los acupunturistas, aplicadores de inyecciones pedicuristas, salones de belleza, peluqueras y tatuajistas que en ocasiones no desinfectan el material de trabajo, por eso las personas que estan enterados de este medio de transmisión tiene desconfianza al asistir a los consultorios y estéticas.

También el Estado no da información sobre esto por que afectaría a varios Profesionales económicamente.

La gente que viaja constantemente no puede circular por el mundo libremente o emigrar a otro país sin tener que someterse a exámenes de SIDA para poder trasladarse y si tiene el virus en varias naciones les prohíben la entrada a su territorio.

No hay una educación o entendimiento de la sociedad hacia el enfermo que sufre más el rechazo que la misma enfermedad y mas si es homosexual, bisexual o practica la prostitución. Tampoco hay una ayuda psicológica por lo menos a los familiares o personas más cercanas al enfermo para que entiendan la complejidad del padecimiento y lo acepte.

La desorganización del Estado para combatir la epidemia en México mediante la prevención y comportamiento ante ella mientras que se encuentre una cura. Es importante entender esta epidemia por que tardara en salir una vacuna o medicamento y tendremos que aprender a vivir con personas con este padecimiento, porque aumentara el número de infectados dentro de unos años.

4.5. Propuestas.

Las propuestas que señalaremos para dar solución al problema del control de SIDA/VIH en cuanto al ambito laboral serán las siguientes:

- 1.- Que haya conferencias en los centros de trabajo sobre la epidemia y estas consistirán en prevención, contagio de la enfermedad y entender a los infectados.
- 2.- Además de que las personas que dan dichas conferencias capaciten a los trabajadores y al patrón sobre el trato y ayuda de algún compañero infectado.

3.- La capacitación del personal de salud dentro de la empresa para que atienda a los trabajadores infectados en caso de accidentes de trabajo donde brote sangre.

4.- Programas de seguridad e higiene en el centro de labores para evitar la propagación del virus a los demás empleados.

5.- Proporcionar ayuda especial Psicológica al trabajador que haya adquirido la enfermedad en todas las fases de la enfermedad para evitar suicidios y depresiones.

6.- Que el obrero sea tomado en cuenta como una persona productiva mientras que no avance más la enfermedad y le prohíba laborar (Demencia).

7.- Ayuda económica y asistencia medica al trabajador y a sus familiares y una pensión a estos últimos en caso de muerte.

8.- Evitar pruebas de detección de anticuerpos de VIH para poder otorgarles el trabajo, salvo cuando el obrero este de acuerdo y esa información se llevará en estricta confidencia y con ayuda Psicológica antes y despues de la prueba si el resultado es positivo.

9.- Hacer leyes sobre la situación del trabajador enfermo de SIDA para evitar violaciones a su derecho al trabajo.

10.- No se le niegue la capacitación que le otorga el patrón ni a entrar en sindicatos que protejan los derechos de los trabajadores con VIH.

11.- No se le niegue el empleo a una persona infectada de SIDA por que el trabajo es la base de la subsistencia del ser humano y aunque este enfermo puede realizar varias actividades en un empleo.

12.- Dar información actual y verdadera en el lugar de trabajo a los infectados de SIDA, esta debe ser confiable.

13.- Se determine ciertas actividades o trabajos para personas con este padecimiento con el objeto de que sean y se sientan productivas para la sociedad.

14.- Evitar conductas agresivas inhumanas o degradantes contra los compañeros de trabajo que padezcan este mal incurable.

15.- Que en cada centro de labores haya propaganda de como protegerse del SIDA y como hacer el sexo seguro.

16.- Que en la tabla de enfermedades de trabajo se considere al SIDA como una enfermedad proveniente de una actividad laboral y se incapacite al trabajador como permanente y total y le hagan una retribución con cierta cantidad de dinero.

17.- Acceso a los servicios que goce todo empleado y a sus familiares así como las prestaciones que por ley tiene sobre seguridad social y de trabajo.

18.- En lugar de despedir al trabajador, se le considere como una incapacidad permanente total y le otorguen una pensión cada año aumentandola como valla subiendo el salario hasta la muerte del obrero infectado de VIH.

19.- Notificar al Sistema Nacional de Salud de los casos de trabajadores infectados de VIH y de como ocurrio el contagio para llevar unas estadísticas más confiables. No se revelara el nombre del empleado para que tenga mas seguridad y privacidad.

En cuanto al ambito social se harán las siguientes propuestas para la mejor convivencia del ser humano:

1.- Que se amplien o especifiquen las garantías individuales para los infectados de VIH ya que no hay casos en particular de esta epidemia.

2.- Elaborar tratamientos para mitigar los efectos de la infección y el comportamiento del interesado o sus familiares.

3.- Educar a la población y concientizarla sobre la gravedad de la epidemia y los mecanismos de como prevenirla.

4.- Cambiar la conducta discriminatoria de la sociedad hacia las personas que padecen este mal o grupos de alto riesgo.

5.- Evitar las redadas de homosexuales y prostitutas para realizarles pruebas de detección de anticuerpos de VIH en contra de su voluntad.

6.- Prohibir la apertura de centros de prostitución que constituye un foco de infección o por lo menos se lleve un estricto control de higiene.

7.- Otorgar tarjetas sanitarias a prostitutas donde compruebe que no es portadora del virus del SIDA ni de ninguna enfermedad de transmisión sexual.

8.- Dar mayor difusión a los preservativos mediante los medios de comunicación a personas de alto riesgo principalmente.

9.- Elaborar programas para combatir la drogadicción evitando una posible vía de infección de VIH por las agujas que utilicen.

10.- Manejar con mucho cuidado la sangre y sus derivados haciendo pruebas de detección de VIH a los donantes.

11.- Prohibir la discriminación de la entrada a sujetos infectados a cualquier espectáculo, centro nocturno o lugar público como albercas, baños, etc.

12.- Difundir la educación sexual en escuelas, secundarias, preparatorias y universidades a cerca de la epidemia del SIDA:

13.- Proporcionar ayuda Psicológica al infectado en todas las etapas de la enfermedad hasta antes de su muerte.

14.- Cambiar las costumbres y conductas sexuales de la sociedad para que realice con responsabilidad una relación sexual.

15.- Que el gobierno disponga de más dinero para la investigación de esta epidemia y enfermedades de transmisión sexual.

16.- Que se le proteja al infectado de SIDA su dignidad y persona conforme a derecho y que no le violen sus garantías individuales ni laborales.

CONCLUSIONES

1.- De las teorías manejadas del surgimiento del SIDA, establecemos que la más acertada o la que es confiable es que la epidemia surgió de un laboratorio genético y que no tuvieron el debido cuidado e infectaron a varias personas y a los mismos simios con los que realizaban experimentos sobre genes ya que el SIDA, no se puede adquirir por convivir con la persona infectada si no mediante relaciones sexuales o la sangre donde hay algunas características genéticas.

2.- El SIDA es un problema mundial que afecta a la humanidad, sin distinguir raza, nacionalidad, sexo, edad, tendencia sexual, o condición económica y que su propagación es alarmante en países de mucha promiscuidad debido al contagio sexual, por la educación información y la conducta del ser humano.

Sin duda alguno de los países que realiza más estudios y está actualizado cuanto a información acerca de este padecimiento es Estados Unidos de Norteamérica. Por que es la población más castigada por esta enfermedad al igual que Canadá, Colombia, Brasil, Cuba, este último debido a su pobreza, falta de información, el descuido en la higiene y en la forma de pensar respecto a la sexualidad.

3.- En México lo preocupante es que no se maneja la información que entra del extranjero con confiabilidad debido a que se da a conocer conforme a intereses políticos y los medios de comunicación no son los adecuados, esto aunado, a que tampoco hay una buena difusión de la gravedad del problema, además que hay un tabú y una indocincracia muy cerrada en el pueblo mexicano respecto al sexo.

La sociedad mexicana cree que el SIDA, es un padecimiento propio del homosexual o personas que practican la prostitución esto es cierto en parte por que se ha comprobado que esta infección la han adquirido heterosexuales que tienen prácticas constantes de sexo con diferentes

individuos, pensando que a ellos no les puede dar SIDA. Además de que las únicas formas de transmisión son las que ya hemos establecido como sería por transfusión sanguínea, contacto sexual, o de madre a hijo en el período de lactancia.

Las organizaciones que en nuestro país se dedican a luchar contra esta infección como sería CONASIDA son muy pocas y casi no tienen ayuda económica por parte del Estado y en ocasiones son atacados por la misma sociedad. En las últimas estadísticas que saco CONASIDA, la mayoría de casos de SIDA está en el Distrito Federal, Guadalajara y Monterrey, que son las tres grandes ciudades de México y su forma de vida es diferente a la que se lleva en las demás entidades de la República.

4.- Después de haber estudiado las manifestaciones de dicha enfermedad podemos establecer que son variadas ya que no se puede establecer una determinada sintomatología de esta enfermedad por que aprovecha las enfermedades oportunistas o deficiencias del sistema inmunológico como resfriados o cancer agravandolos hasta llegar a causarles la muerte. Hay personas que no presentan síntomas de tener SIDA pero pueden ser un foco potencial de infección por ignorar su padecimiento y contagian a otras personas.

Se puede determinar por estudios científicos que el período de incubación del SIDA es de 8 a 10 años dependiendo del organismo y cuando se declaró el tiempo de vida puede variar hasta 8 meses, la enfermedad más frecuente por VIH es el Sarcoma de Kaposi.

5.- De la realización de este trabajo se puede establecer que la Ley laboral apoya al trabajador cuando es retirado de su trabajo injustificadamente por las causas señaladas en la Ley Federal del Trabajo y que le atribuyen al empleado para despedirlo pero no prevé al SIDA como una de estas causas además de que ni siquiera está mencionada en la tabla de enfermedades que provienen del trabajo, no hay una tipificación de como tratar a estas personas en el campo laboral

además de que nunca quieren dar a saber a la luz pública que fuerón despedidos por contraer el virus por el rechazo que sufrirían ante la sociedad y prefieren no denunciar estas anomalías y violaciones a sus derechos por lo cual no se sabe de varios casos de despidos por esta causa.

6.- Podemos concluir que contraer el Virus del SIDA no debe de ser una causa para que el patrón despidiera injustificadamente al trabajador y si lo hace deberá probar que es una persona nociva para la empresa además de otorgarle su indemnización conforme a la ley.

7.- En el trabajo concluído consideramos que el SIDA no tiene aún marco jurídico específico ya que en la propia constitución nada más señalan las garantías individuales que le podrían ser violadas a cualquier individuo teniendo o no SIDA, protegiendo a todo ser humano.

En la Ley laboral no se especifica el despido por contraer el SIDA, ni especifica como sobrellevar el problema entre personas con este padecimiento y su patrón, ni esta determinada como enfermedad de trabajo y no hay una indemnización, solamente lo podemos asemejar a la separación del trabajo por enfermedad contagiosa o por separación permanente total en caso de que la enfermedad ataque al cerebro.

En la Ley General de Salud y del Seguro Social solo tratan al SIDA como una enfermedad contagiosa o como una epidemia pero no da una solución al problema jurídico social, tratando de separar al infectado de la sociedad para que no contagie a más personas, esta es la solución que presenta el IMSS frente al VIH solo previene la infección.

8.- Así podemos señalar que la Comisión de Derechos Humanos es una de las organizaciones que se preocupa desde el punto de vista jurídico y social ya que basándose en las garantías individuales trata de formular algunas disposiciones o derechos para las personas que viven con VIH/SIDA, que ya mencionamos en este trabajo de investigación, pero no es suficiente ya que no hay un medio de comunicación adecuado para hacer propaganda a estos derechos que establecen

la Comisión de Derechos Humanos, ni una adecuada información y son muy pocas las organizaciones que tratan el problema y lo dan a conocer en primarias, secundarias y universidades mediante pláticas y conferencias.

9.- Pues es cierto que al trabajador no se le proporciona una debida información sobre esta infección en su propio lugar de trabajo, es más hay algunos obreros que no quieren tratar siquiera este problema por su forma de pensar, en varías ocasiones los obreros son despedidos y los patrones dicen que es una separación por peligro de contagio o tratan de adjudicarles una casual para correrlo justificadamente, en la actualidad a estas personas se les dificulat encontrar trabajo en otra empresa por que se esta generalizando que en todo empleo se les realice pruebas detección de SIDA, lo cual lo consideramos anticonstitucional por violar su privacidad y su derecho al empleo, más aún los compañeros no lo apoyan para que defienda sus derechos al contrario presionan al patrón para que lo corra.

10.- Para Nosotros el despido es una atribución propia del patrón o sea una voluntad unilateral donde no interviene la voluntad del empleado, exista o no, una causa que justifique la separación al trabajo, cuando el jefe quiera siempre y cuando indemnice a esta persona conforme a la ley y cuando el patron no compruebe la causa del despido podra el trabajador pedir su reinstalacion.

11.- Podemos señalar que las causas más comunes por las que se despide a un obrero encubriendo que tiene SIDA, son despido por falta de probidad y honradez, por imprudencia o descuido inexcusable, por actos inmorales, abandono del empleo, ya que estas causales hay diferentes formas de interpretar, son hasta cierto punto oscuras y a un más la de actos inmorales, que no especifica que se entiende por moralidad o hasta donde será amoral y de esta confusión se

valen los patrones para despedir al empleado por comportarse diferente a sus demás compañeros o si es homosexual.

12.- En México casi no se saben de despidos injustificados por adquirir el virus del SIDA, aunque estamos seguros de que ya hay casos de este problema e fran aumentando más mientras no se encuentre una cura por lo tanto obreros que sufren esta situación se abstienen de defenderse legalmente, ya que no quieren que la sociedad los rechace.

El trabajador enfermo de SIDA aparte de tener dificultad para encontrar trabajo, resolver su mantención, ser constantemente relegado por sus compañeros tiene un problema Psicológico que podría llevarlo al suicidio.

13.- Por todo lo anterior podemos concluir que el SIDA, representa un problema de discriminación mundial, hacia los seres que padecen dicha enfermedad por que son blanco de comportamiento inhumanos y se les considera como sujetos improductivos para la sociedad y eso no es cierto por que si se les buscara un puesto en alguna fábrica de acuerdo a su capacidad o facultades, según se lo permita el avance de la enfermedad.

De lo anterior podemos observar que el empleado tiene miedo de contagiarse debido a la ignorancia del problema. En algunos centros laborales niegan la asistencia médica a enfermos con VIH por que no hay un personal capacitado que atienda a un trabajador con SIDA en caso de un accidente de trabajo aparte de no haber las medidas suficientes de seguridad e higiene para preveer un contagio.

14.- En la Ley Federal del Trabajo debiera haber una cuantificación en caso de que un obrero se infecte de VIH por una enfermedad de trabajo y aumentarse la indemnización al separar al trabajador de su empleo cuando la misma enfermedad no le permita seguir laborando. Por esto podemos establecer algunos de los derechos que tiene el sujeto empleado cuando es portador de

SIDA, como los siguientes: La no discriminación en el trabajo, tener derecho a decidir si se somete o no a pruebas de detección de VIH, no se le niegue la capacitación, ni asociarse en sindicatos que defiendan sus derechos laborales de personas que viven con esta epidemia, pedir información en el lugar de labores de la forma de contagio por personal capacitado mediante pláticas y cuando sea retirado del empleo por que la enfermedad ya no se lo permite no será divulgado públicamente.

15.- Podemos asegurar que la convivencia casual en el trabajo con un sidoso no es motivo para contraer SIDA, se necesitan relaciones más íntimas, pero no lo comprende la sociedad, por eso no hay un entendimiento para el individuo afectado además de no proporcionarle ayuda psicológica a ellos y a su familia que la necesitan para ayudar a su familiar.

La juventud Mexicana no tiene información de los medios de transmisión del SIDA, por lo que carece de responsabilidad en sus relaciones sexuales ya que la ideología de Mexicano es machista y tiende a tener varias parejas sexuales, aparte de que discriminan a los grupos de alto riesgo como son los homosexuales que creen que son el origen del mal. Aunado a todo esto agregamos el deficiente y erróneo manejo de las estadísticas en revistas que llegan a nuestro país, las cuales dan cifras muy variadas de personas infectadas por lo cual no se sabe como avanza esta enfermedad en nuestra sociedad y solo se va a reducir cambiando la conducta de los seres humanos hasta que haya una cura para el SIDA.

BIBLIOGRAFIA

ADRIEN A. Sida Perfil de una Epidemia. Edit. Organización Panamericana de la Salud, México 1989, 235 págs.

ALONSO Garcia Manuel, Curso de Derecho del Trabajo. 5a. Edic. Edit. Ariel; México 1975, 767 Págs.

ARENAS Roberto, Dermatología, Atlas, Diagnostico y Tratamiento. Edit. McGRAW-HILL, México 1987, 647 págs.

BERMUDEZ Cisneros Miguel, Curso de Derecho del Trabajo. Tomo II. Edit. Porrúa S.A. México, 1979, 946 págs.

BRISEÑO Ruiz Alberto, Derechos Individuales del Trabajo. Edit. Harla México 1989, 627 págs.

BURGOA Ignacio Derecho Constitucional Mexicano. 7a. Edic. Edit. Porrúa. S.A. México 1988, 1058 págs.

CABANELLAS Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Edit. Bibliografía Omebam México 1988, 1058 Págs.

CAVAZOS Flores. El Derecho en Iberoamerica. Edit. Trillas., México 1981, 914 Págs.

DE FERRARI francisco. Derecho del Trabajo. Vol. II y III, 2a Edic. Edit. Depalma Buenos Aires, Buenos Aires 1977, 468 y 551 Págs.

DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 6a Edic. Edit. Porrúa. S.A. México 1991, 774 Págs.

DIONISIO J. Kaye. Los Riesgos del Trabajo. Tomo II. 2a. Edic. Edit. Trillas, México, 1985, 518 Págs.

GOMEZ Guitschalk Bermudez. Derecho del Trabajo. 3a. Edic. Edit. Bogota, Bogota 1974, 539 Págs.

GRIMALDI V. John. SIMONDS H. Rollin. Seguridad Industrial, Su Administración. Edit. Representaciones y Servicios de Ingenieria, México 1975, 650 Págs.

HARRISON, WILSON D. Jean. Principios de Medicina Interna. Vol. II. 12a. Edic. Edit. Inter Americana MacGraw-Hill, México 1991, 2761 Págs.

HIGASHIDA Hirase Yashik Bertha. Ciencias de la Salud. 2a. Edic. Edit. McGRAW-HILL, México 1991, 495 Págs.

NESTOR DE BUEN L. Derecho del trabajo. Tomo, II. 8A. Edic. Edit. Porrúa S.A. México 1990, 887 Págs.

TRUEBA Urbina Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo, II. 2a. Edic. Edit. Porrúa S.A. México 1979, 1883 Págs.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (comentada). 83a. Edic. Edit. UNAM, México. 1985, 356 Págs.

Ley Federal del Trabajo (comentada). 66a. Edic. Edit. Porrúa S.A. México. 1991, 915 Págs.

Ley del Seguro Social. 53a. Edic. Edit. Porrúa S.A. México. 1994, 1139 Págs.

Ley General de Salud. 5a. Edic. Edit. Porrúa S.A. México. 1989, 1090 Págs.

ECONOGRAFIA

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. 3a. Edic., Edit. Porrúa S.A. México, 1602 Págs.

CABANELLAS C. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. 17a. Edic. Edit. Buenos Aires, México 1983, 468 Págs.

DE PINA Rafael. Diccionario de Derecho. 16a Edic., Edit. Porrúa S.A. México. 1989, 509 Págs.

Gacetas y Revistas de CONASIDA

Gacetas de la Comisión de Derechos Humanos