

466
24



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

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

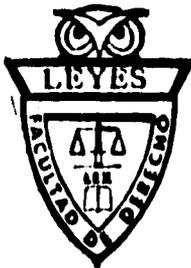
**EL SIDA: SUSPENSIÓN, TERMINACIÓN, Y RESCISIÓN
DE LA RELACION DE TRABAJO**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER POR EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO**

P R E S E N T A :

LUZ ALICIA ORTIZ SOLIS



CIUDAD UNIVERSITARIA.

1996



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL BAJO LA ASESORIA DE LA
LIC. GUADALUPE SANCHEZ JIMENEZ**

**Agradezco a DIOS su infinita bondad,
por haberme permitido concluir uno
de mis más grandes objetivos**

**A mis Padres, a quienes quiero, admiro y respeto,
porque a ellos debo todo lo que hasta ahora he logrado.
Así como a mis hermanos por su ayuda incondicional**

**A la U.N.A.M. por haber colaborado
en mi formación profesional, en especial
a mi asesora Guadalupe Sánchez Jiménez**

**A mis amigos y a todos los que me apoyaron
en mi superación, en especial
a Armando**

INDICE

INTRODUCCION.....	1
-------------------	---

CAPITULO I

RELACION DE TRABAJO

1.1 Trabajador.....	1
1.2 Patrón.....	9
1.3 Suspensión.....	15
1.4 Terminación.....	18
1.5 Rescisión.....	21
1.6 Sida.....	24

CAPITULO II

ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA EVOLUCION DE LA ENFERMEDAD

2.1 Africa y el Caribe.....	30
2.2 Estados Unidos de America y Europa Occidental.....	39
2.3 América Latina.....	48
2.4 Asia y Oceanía.....	55

CAPITULO III

MARCO LEGAL

3.1 Causas de Suspensión.....	59
3.2 Causas de Terminación.....	66
3.3 Causas de Despido.....	72
3.4 Causas de Retiro.....	86

CAPITULO IV

EL SIDA EN LAS RELACIONES LABORALES

4.1 El Sida y la Suspensión.....	93
4.2 El Sida y la Terminación.....	99
4.3 El Sida y el Despido.....	109
4.4 El Sida y el Retiro.....	113
4.5 Las Relaciones Sociales del Trabajador con Sida en su Centro de Trabajo.....	115
Conclusiones.....	117
Bibliografía.....	120

INTRODUCCION

Considerando que los alcances del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida son cada vez mayores, y siendo no sólo un problema de salud pública, social y económica, sino también de posibles violaciones en sus derechos laborales es que trataremos este tema.

En base a lo anteriormente dicho, el presente trabajo tiene como finalidad realizar un estudio sobre la importancia que tienen las figuras de la suspensión, terminación, despido o retiro relacionadas con un trabajador portador o enfermo del Virus de Inmunodeficiencia Humana y sus consecuencias.

Por lo tanto, es relevante estudiar al respecto si acorde con nuestra Ley existe algún precepto que impida a este tipo de trabajadores seguir desempeñando su trabajo.

De acuerdo con esto y en relación con las figuras de nuestro interés en el primer capítulo analizaremos los conceptos generales de cada una de éstas, así como el de los sujetos de la relación laboral incluyendo el de esta enfermedad y formas de transmisión también mencionaremos las enfermedades relacionadas con el VIH (Virus de Inmunodeficiencia Humana).

En el capítulo segundo trataremos los antecedentes y origen así como los lugares de expansión de esta enfermedad.

II

Dentro del capítulo tercero estudiaremos los aspectos generales del marco legal de cada una de estas causas, así como sus correspondientes derechos y obligaciones y en todo caso indemnizaciones .

Continuando con el objetivo de la presente tesis, en el capítulo cuarto analizaremos los casos aplicables en concreto de la suspensión, terminación, despido o retiro que consideramos procedentes, así como las relaciones sociales de un trabajador infectado o enfermo del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida dentro de su centro de trabajo.

CAPITULO I

RELACION DE TRABAJO

I.1 Trabajador

El Derecho del Trabajo fue creado con el fin de proteger la actividad del hombre, ya que éste es la figura central y para su protección se han creado normas con las que se ha tenido un avance notorio, ya que en épocas pasadas fue objeto de muchas injusticias, un ejemplo muy claro se encuentra en la antigüedad con la esclavitud.

Actualmente podemos hablar de derechos y obligaciones de los sujetos de la relación laboral. Así , encontramos que existen éstos para los trabajadores como son: límite en la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, protección en caso de riesgo de trabajo, reinstalación o indemnización en caso de despido injustificado. Quedando protegidos tanto el trabajador como el patrón.

Para los fines del presente trabajo daremos prioridad a uno de los sujetos de la relación que es el trabajador, al cuál se le ha denominado de diferentes maneras tales como operario, jornalero, obrero, asalariado, pero el reconocido tanto en la doctrina como en nuestra legislación es el de trabajador.

Trabajador "Que trabaja, muy aplicado al trabajo jornalero, obrero." ¹

¹ Diccionario de la Lengua Española. Revisado por Francisco Monterde. Trigesimosegunda Edición. Porrúa. México. 1991.p. 757

Observamos que este concepto no es muy claro en su explicación, señalando algunos ejemplos de quienes podrían ser un trabajador.

Vemos que hay una gran diferencia en la Ley de 1931 y nuestra Ley federal de Trabajo de 1970, por que nos dice al respecto: " Trabajador es la persona fisica que presta a otra, fisica o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. " (precepto contenido en su artículo 8)

Nuestra Ley vigente al igual que la Ley de 1931 señalan una serie de requisitos para considerar a una persona como trabajador. Consideramos que la Ley primera ha sido superada en comparación con la vigente, siendo un grave error apreciar a todas las personas con esta denominación, expresando de manera precisa que solo podrá ser persona fisica y nunca moral, otro aspecto es que mencionaba la existencia de un contrato de trabajo, actualmente ya no, pero es importante destacar que no es lo mismo la relación y el contrato de trabajo, por que la primera se presenta cuando se presta la actividad laboral y el segundo se perfecciona con el acuerdo de voluntades , la falta de éste es responsabilidad del patrón.

Es inconveniente separar la prestación del trabajo en material o intelectual porque coincidimos con el razonamiento del maestro Baltasar Cavazos calificándola de

inexacta: "ya que por más material que en apariencia sea un servicio, siempre tiene algo de intelectual: sostener lo contrario equivale a comparar al trabajador con una máquina."²

El maestro Mario de la Cueva no nos señala exactamente un concepto de trabajador, pero nos dice al respecto "Las normas de declaración de derechos sociales reposan, entre otros varios, en el principio de igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna entre trabajador, obrero o empleado."³

De lo anteriormente expuesto concluimos que trabajador es quien pertenezca a la clase trabajadora, quien entregue su trabajo a otro. No importando las diversas denominaciones que se le den.

El maestro José Dávalos menciona que "El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que con apego a las prescripciones de la Ley entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales no admite distinciones."⁴

Consideramos que la idea principal es el principio de igualdad con el

² CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima Edición. Trillas. México. 1992. p. 83

³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Sexta Edición. Porrúa. México. 1980. p. 152

⁴ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. T. I. Sexta Edición. Porrúa. México. 1988. p. 90

que se pretende dignificar a la persona, no importando sus características naturales. Así lo expresa nuestra Ley vigente en su artículo 3º párrafo segundo: “ No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. ”

La mayoría de los autores no nos dan un concepto personal de trabajador, coincidiendo con el de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente.

Para ser considerado trabajador se deben de cumplir los siguientes requisitos:

El trabajador debe ser una persona física, de esto se deduce que sólo los seres humanos o individuos son personas físicas. Por lo tanto, las personas jurídicas no podrán ser trabajadores, porque al hablar de personas morales se habla de sindicatos o asociaciones, etc.

En cuanto al sexo, nuestra Constitución establece en forma expresa en su artículo 4º que “El varón y la mujer son iguales ante la Ley.”

La persona física sea hombre o mujer puede tener la calidad de trabajador, por lo que volvemos a encontrar el principio de igualdad.

Siguiendo con los requisitos para ser considerado trabajador, encontramos que la persona física debe desempeñar su labor de manera personal a otra persona física o

moral, siendo indispensable, porque de no ser así ya no estaríamos hablando de la misma relación de trabajo.

También se presenta el servicio personal en las siguientes situaciones:

Quando se contrata a una persona para que realice un trabajo por una suma de dinero, incluyendo a un número determinado que también contrata para que le ayuden en el trabajo convenido. Cuando se contrata a un grupo de trabajo y se fija el costo con el jefe, participando del pago todos los que contribuyeron. En el caso de un profesional, teniendo a su mando un grupo de ayudantes.

De acuerdo a lo mencionado, la Ley en su artículo 10 dice: "Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos."

El servicio debe ser prestado en forma subordinada y éste es sinónimo de poder de mando y deber de obediencia, por lo tanto el trabajo que realice el trabajador bajo las órdenes del patrón quedará sujeto en todo lo relacionado de su ocupación; pero esta facultad y obligación deberá referirse únicamente al trabajo contratado y debe llevarse a cabo dentro de su jornada laboral, esto quiere decir que el trabajo que realice el trabajador debe estar de acuerdo a lo estipulado en su contrato y dentro del tiempo en que esta en disposición de su patrón.

El maestro Néstor de Buen considera como elemento esencial de la relación, la retribución o remuneración que por su labor percibe quien lo realiza, señalando " cabe decir que si el trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el derecho laboral."⁵

Este pensamiento no es compatible para el maestro José Dávalos, porque nos comenta " la remuneración no constituye un elemento de existencia en la relación laboral trabajador-patrón , ya que su ausencia, esto es, la falta de pago no conlleva en forma alguna la inexistencia del vínculo laboral, sino que por el contrario, éste subsiste y, en todo caso, el no pago da lugar a sanciones, incluso de carácter penal en contra del patrón incumplido. "⁶

Por lo que resumimos que para que se dé la figura de la relación de trabajo se deben de reunir los siguientes requisitos:

- Que el trabajador sea una persona física.
- Que esa persona física debe de prestar un servicio a otra persona física o moral.
- Que el servicio se debe prestar de manera personal.
- Que el servicio debe prestarse de manera subordinada.

Existen diferentes clasificaciones de trabajadores como las que a continuación se

⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1981. p. 16

⁶ DAVALOS, José. *op cit.* p. 94

menciona:

Trabajador de Planta; éste desempeña sus servicios de carácter normal, necesario y permanente en la empresa, considerándose con esta condición desde el mismo momento en que comienza a prestar sus labores, a menos que exista disposición legal en contra. Por lo que observamos que es el contratado por tiempo indefinido.

Trabajador Temporal; es el que sustituye a otro por un tiempo determinado, como su nombre lo indica es provisional o transitorio no permanente, el ejemplo más claro se presenta cuando se sule a un trabajador enfermo, únicamente mientras dura su enfermedad porque una vez restablecido regresa a desempeñar sus funciones trayendo como consecuencia la culminación de la relación de trabajo del que lo había reemplazado.

Trabajador Eventual; presta sus servicios en distintas actividades. Un ejemplo es el trabajador que cada determinado tiempo se contrata para pintar una fábrica o cualquier actividad semejante.

Trabajador de temporada; es el que realiza actividades cíclicas, o sea cada determinada época o temporada, el ejemplo típico, los que prestan sus servicios en la zafra para cortar la caña o durante la pizca de algodón, no obstante la periodicidad, la Ley los considera trabajadores de planta.

Trabajador a Destajo; se le paga por unidad de obra trabajada, por lo tanto según trabajo será retribuido en mayor o menor cantidad.

Otra clasificación de trabajadores sería atendiendo a sus organismos gremiales o de clase, en sindicalizados y no sindicalizados.

Atendiendo a su empleador, en trabajadores particulares y que pertenecen en general a la iniciativa privada y otros organismos, o funcionarios públicos de los Estados de la Federación y de las entidades municipales de la república.

La ley comprende de forma directa y específica a los trabajadores de confianza, de buques, tripulaciones de aeronaves civiles, ferrocarrileros, autotransportistas, a los que realizan actividades de servicio público en zonas de jurisdicción federal, a los trabajadores de campo, agentes de comercio o semejantes, deportistas profesionales, actores, músicos, trabajadores a domicilio, los domésticos, de hoteles, restaurantes, bares a los similares y a los médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad y a los trabajadores de universidades e instituciones de educación superior autónomas; ya que todos aquellos por sus características propias son denominados trabajos especiales, no existiendo restricción en sus derechos laborales; sino protegiendo a dichos trabajadores ampliando y mejorando sus derechos, debido a las peculiaridades del servicio dedicándoles un capítulo completo a cada una de las dieciséis actividades quedando contemplados en el título sexto de nuestra Ley vigente.

1.2 Patrón

Otro de los sujetos que consideramos de gran importancia, porque sin el no podríamos hablar de una relación laboral, es el patrón.

Patrón " (De patrono y éste a su vez del latín pater onus). " Que significa carga o cargo del padre.⁷

En la actualidad y haciendo una comparación nuestra Ley señala en su artículo 10 el concepto de patrón diciendo " es toda persona física o moral, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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

Observamos que, a diferencia de la Ley de 1931 es el cambio de persona jurídica por el de moral, aunque signifiquen lo mismo nosotros optamos más por el de persona jurídica. También asentaba la existencia de un contrato de trabajo, ahora se presume éste entre el que presta el trabajo de manera personal, trabajador y el que lo recibe patrón.

Por lo que se ha establecido en nuestra ley que la ausencia de contrato no afecta la

⁷ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. P-Z. Segunda Edición. Porrúa. México. 1988. p. 2363

relación ni existencia como tampoco su validez, siendo imputable al patrón la falta de este.

El maestro Néstor de Buen nos da su concepto de patrón mencionando que: " es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio mediante retribución. " ⁸

Pensamos que al decir cual será la función del tercero es lógico determinar que es un trabajador o empleado etc. sin embargo, creemos que sería más conveniente utilizar la denominación correcta de trabajador.

El maestro Briseño Ruiz también define lo que es un patrón " es la persona física o moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores. " ⁹

Del precepto antes mencionado observamos que para no caer en confusiones e identificar a un individuo como un patrón, decimos que es la persona que contrata los servicios de uno o varios trabajadores recibiendo con la prestación un beneficio.

En resumen deducimos que son dos los elementos que se desprenden del concepto del patrón:

⁸ DE BUEN, Néstor. op cit. p. 81

⁹ BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual de Trabajo. Textos Jurídicos Universitarios. Harla. México. 1985. p. 155

El patrón puede ser una persona física o moral; indicando que no habrá distinción en cuanto al sujeto. Es quien debe recibir los servicios del trabajador, implicando a su vez una subordinación .

Existen otros sujetos, que es importante mencionar porque son auxiliares del patrón.

Intermediario

Intermediación “ (Derivado de latín intermedius que esta en medio). En Derecho del Trabajo: acto de conseguir trabajadores a un patrón.” ¹⁰

Consideramos que el intermediario es el que va a mediar una relación, la definición anterior especifica exactamente cual es el papel de un intermediario; o sea que es la persona que interviene en la contratación de una o unas personas llamadas trabajadores para que presten sus servicios a un patrón.

Nuestra Ley contempla en su artículo 13 que “ No serán considerados intermediarios sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de ls relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente

¹⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano I-O. Segunda Edición Porrúa. México. 1988. p 1789

responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas por los trabajadores." Este precepto, consideramos, protege a los trabajadores estableciendo una responsabilidad solidaria entre patrón y la persona que se beneficia directamente por las tareas que realizan los trabajadores.

El maestro José Dávalos expresa que " la intermediación es anterior a la constitución de la relación laboral . Consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en una empresa o establecimiento. " ¹¹

Estamos de acuerdo con la cita anterior de la que el maestro José Dávalos precisa que el intermediario no recibe el trabajo de la persona que contrata, sólo realiza la actividad de un mandatario, gestor o agentes de negocio, esto en razón en que obra por cuenta de otra persona.

Representante del Patrón

La función que desempeña, como su nombre lo indica es representar ante otro a un sujeto llamado patrón.

Nuestra Ley de 1970 en su artículo 11 reglamenta " los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o

¹¹ DAVALOS, José. op cit. p. 100

administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en su relación con los trabajadores. ”

De acuerdo a la naturaleza de las funciones y por representación que hacen de un patrón, éstos son trabajadores de confianza y cualquier acto desempeñado se entiende realizado en representación del patrón.

El maestro Briseño Ruiz da su concepto de representante del patrón: “ Es la persona que por la función que desempeña en la empresa o establecimiento, obliga con sus actos al patrón en las relaciones de trabajo. ”¹²

El representante del patrón de acuerdo a lo establecido es el que obra conforme a las reglas generales de la figura de la representación. Por lo tanto esa persona actúa en nombre y por cuenta del patrón y de acuerdo a las reglas del mandato, no siendo así con el intermediario quien si actúa en su propio nombre.

Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 134 fracción III de nuestra Ley vigente. El trabajador tiene la obligación de cumplir las disposiciones que reciba del representante, siendo causal de rescisión. “Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.” De

¹² BRISEÑO RUIZ. Alberto. op cit. p. 157

acuerdo con la Ley en su artículo 47 fracción -XI.

Patrón Sustituto

La sustitución del patrón la conceptualiza el maestro José Dávalos y nos dice: " Es la transmisión de la propiedad de una empresa o uno de los establecimientos en virtud del cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros derivados y que deriven de la relación de trabajo. " ¹³

Al hablarnos de transmisión de la propiedad, es por que todos los derechos y obligaciones de la empresa salen de un patrimonio pero con el fin de entrar a otro, y sólo cuando se hace en calidad de unidad económica distinta y funcione como tal.

De acuerdo a la Ley en su artículo 41 en términos breves expresa que la sustitución del patrón no afectará la relación de trabajo en la empresa o establecimiento. Esto tiene una explicación lógica porque el patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones que deriven de la relación de trabajo y por disposición de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, teniendo un término de seis meses que se contarán a partir de la fecha en que se hubiese informado al sindicato o a los trabajadores, de no ser así el patrón sustituido sigue

¹³ DAVALOS. José. op cit. p. 101

siendo responsable con el sustituto por no cumplir con dicha obligación.

Se entiende que no perjudica la relación de trabajo por que esta sólo se podría disolver en casos excepcionales en cuanto a la voluntad del patrón o por causas ajenas que imposibiliten la continuación de la misma. Por lo tanto se protege la estabilidad y vigencia de los beneficios obtenidos.

1.3 Suspensión

Esta figura se puede presentar durante el transcurso del tiempo en que presta sus servicios un trabajador de esta manera estudiaremos diferentes conceptos siendo uno de los puntos a tratar en el presente tema.

La suspensión es la cesación temporal de los efectos legales de un contrato individual o colectivo de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador o del patrono, sean personales o naturales, durante cuya subsistencia no desaparece la relación jurídica existente entre las partes, pues se reanuda una vez que las causales que la originaron permiten la normalización de los derechos y obligaciones contraídos por ellas." ¹⁴

¹⁴ Instituto de Investigaciones Jurídicas Diccionario Jurídico Mexicano. P-Z. op cit p. 3037

De la cita anterior se desprende que la suspensión es temporal por lo tanto no desaparece la relación jurídica existente entre trabajador y patrón y se reanuda una vez que transcurre la normalización de derechos y obligaciones por lo que debería ser más específica esa definición en relación a la cesación temporal de los efectos legales, por que no todos los efectos legales se suspenden.

El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, nos señala en relación a la definición que la " Suspensión del Contrato de Trabajo: se produce cuando sus efectos y obligaciones principales, prestación de servicios por parte del trabajador y abono por parte del empresario, están paralizados. No cabe, por tanto, considerar que existe suspensión del contrato, aunque si de servicios, cuando el patrón abona los salarios convenidos, bien voluntariamente bien por imposición legal. (vacaciones, enfermedad, accidente, descanso semanal). La interrupción de servicios y de salario sin ruptura del vínculo laboral, integra la suspensión del contrato de trabajo. "¹⁵

Observamos como en esta definición se cae en el error de equiparar el término patrón con el de empresario ya que no todos los trabajadores desempeñan sus labores en una empresa. Por otra parte, consideramos correcto que lo que se suspende es la prestación de servicios y no el contrato.

¹⁵ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Heliasta. México. 1981. p. 580

El maestro Mario de la Cueva, nos presenta el siguiente concepto " La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo. "16

Del concepto que nos presenta el maestro Mario de la Cueva se desprende otro aspecto muy importante y es la no responsabilidad de los dos sujetos de la relación de trabajo, por ser causas ajenas a su voluntad; siendo fundamental lo que la caracteriza según el maestro Mario de la Cueva y es mantenerla viva, en estado latente, teniendo como propósito que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que la produjo y pueda surtir así nuevamente todos sus efectos.

El maestro Briseño Ruiz señala que " Durante la suspensión, el trabajador no acumula derechos, esto es, no se toma en cuenta el lapso de vacaciones o para generar antigüedad. "17

Su explicación es que en ocasiones se presentan casos de excepción, en el que el patrón se ve obligado al pago íntegro de su salario, o también se podrá computar el lapso de antigüedad y es el caso de un trabajador que actúa en defensa de los intereses del patrón, así como el de aquel que es requerido para alistarse y servir en la Guardia

¹⁶ DE LA CUEVA. Mario. op cit. p. 234

¹⁷ BRISEÑO RUIZ. Alberto. op cit. p. 207

Nacional.

En la Ley anterior se reglamentaba en su artículo 116 a 120 pero en estos casos se encontraban confundidas las relaciones individuales de las colectivas; actualmente encontramos esta separación en su artículo 42 que expresa " Son causas de suspensión temporal de prestar el servicio y de pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón..."

De esta forma encontramos que la disposición legal vigente es muy concreta señalando específicamente cuando y en que casos procede y que estudiaremos con posterioridad.

Concluyendo que lo que distingue esta figura es su temporalidad y que mientras dure libera al patrón de pagar el salario y al trabajador de prestar sus labores, sin responsabilidad de los sujetos de la relación.

1.4 Terminación

El Diccionario Jurídico Mexicano determina que la terminación del contrato de trabajo " Es la extinción de las relaciones de trabajo por recíproco consenso de las partes o por una imposibilidad superviniente de la voluntad. "18

¹⁸ Instituto de Investigaciones Jurídicas Diccionario Jurídico Mexicano. P-Z. op cit. p. 3037

Como lo indica el término extinguir cesará definitivamente algo, en este caso hablamos del contrato de trabajo; encontramos que son dos las formas de terminación y son totalmente opuestas porque en una interviene la voluntad de los sujetos y en la otra no, debido a que surge porque ha sobrevenido un acontecimiento que impide la continuidad.

El maestro Mario de la Cueva define que la terminación: " Es la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hacen imposible su continuación. "19

La terminación difiere de la suspensión en dos aspectos, el primer punto que observamos es la cesación laboral definitiva mientras que en la suspensión tan sólo es momentánea la no prestación así como los efectos legales y es ajena de su voluntad, en tanto que la terminación si puede ser procedente por el mutuo consentimiento.

El maestro Roberto Muñoz Ramón con respecto de la terminación señala:

"Comprendemos bajo el común denominador de la terminación de la relación de trabajo originada por cualquier causal distinta al despido o retiro. "20

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. op cit. p. 242

²⁰ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del trabajo. T II. Porrúa. México. 1983. p. 377

En nuestro punto de vista la distinción entre la terminación y el despido o retiro, estas dos últimas contempladas dentro de la rescisión, es que la primera se presenta por el consentimiento o hechos ajenos a su voluntad. En la rescisión algunos autores lo especifican más para no prestarse a confusiones al denominarlo despido o retiro porque los dos pueden ser causa de incumplimiento grave y dependiendo del sujeto que dé causa decretaremos cual figura procede.

El maestro Euquerio Guerrero aclara que “ otra forma de concluir los efectos legales del contrato de trabajo instituida por el legislador. Se trata de la terminación de dichos contratos por algunos motivos que señala el artículo 53; pero en inteligencia de que tales motivos son específicos, o sea, que la numeración del precepto antes citado, tiene el carácter de limitativo. Ni las partes ni los tribunales pueden autorizar una terminación contractual por causas diferentes a las que menciona el invocado artículo 53. ”²¹

Por lo tanto, lo reglamentado en la Ley como lo señalado en la doctrina determina que debe de surgir un hecho o acontecimiento posterior a la iniciación de la relación que haga imposible su continuación y este hecho o acontecimiento debe ser alguno o algunos de los que señala la Ley Federal del Trabajo en el artículo ya antes mencionado, ya que consideramos que el legislador al plasmar las causales de terminación, quiso delimitarlas y no dejar que el patrón o el trabajador interpusieran otras de manera arbitraria.

²¹ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimoctava Edición. Porrúa. México. 1994. p. 293

1.5 Rescisión

Rescisión del contrato de trabajo. " Es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave y culposo del otro. " ²²

De la cita anterior al hablarnos de una disolución hablando en materia de trabajo pensamos en la anulación de un acuerdo o un contrato.

El maestro Mario de la Cueva conceptualiza el término rescisión: " es la disolución de las relaciones decretada por uno de los sujetos cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. " ²³

Se dice que esta disolución la va a invocar uno de los sujetos, pero la posibilidad de rescindir no implica que necesariamente se deba hacer uso de esa facultad. Siendo que el patrón o el trabajador, afectados por el incumplimiento de la otra parte bien puede pasar por alto esa situación, por eso hablamos de un derecho potestativo ya que dependiendo del sujeto a quién pertenece puede optar entre ejercitarlo o no.

Además podemos observar que no basta el incumplimiento derivado de la relación de trabajo, es preciso, según lo estipula la fracción XV del artículo 47, que la causa sea grave y traiga consecuencias respecto de la relación.

²² Instituto de Investigaciones Jurídicas Diccionario Jurídico Mexicano, P-Z., op cit. p. 2815

²³ DE LA CUEVA, Mario. op cit. p. 241

Actualmente podemos decir que la rescisión es un acto formal; en el artículo 47 en su párrafo final estipula " El patrón deberá dar al trabajador aviso de la fecha y causa o causas de la rescisión. "

El objeto de este aviso es que el trabajador tenga conocimiento de ello y con este motivo se prepare para su defensa. Es muy importante que se haga del conocimiento al trabajador o a la junta respectiva, en caso de negarse éste, para que actúe según corresponda, porque de no proceder el patrón conforme a lo indicado estará en desventaja considerando que el despido fue injustificado.

Algunos autores prefieren ser más directos unos dicen que es más preciso hablar de un despido o de un retiro o separación.

Para el maestro Néstor de Buen " El despido es catalogado por la Ley como una causa de rescisión; esto es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador. "24

La Ley nos habla de rescisión pero coincidimos con este autor en que debería ser más preciso este término porque realmente se habla de un despido, decimos que es unilateral porque interviene la conducta de uno de los sujetos.

²⁴ DE BUEN, Néstor. op cit. p. 78

El maestro Néstor de Buen nos dice: "La rescisión patronal no termina, por sí misma, con la relación de trabajo. En todo caso estará supeditada a la confirmación de su validez por los tribunales laborales. "25

De esto se deduce que no podemos confundir el derecho a que se dé por terminada la relación por el despido, con la terminación en sí; consideramos entonces, que el tribunal de trabajo tiene que estudiar si procede, para confirmarse y actuar conforme corresponda. Siendo el caso de un trabajador despedido injustificadamente puede ejercitar alguna de las dos acciones en contra del patrón que son: la acción del cumplimiento de contrato o reinstalación, y acción de indemnización constitucional.

El retiro justificado del trabajador nos señala el maestro Trueba Urbina se da "cuando el patrón viole los derechos del trabajador de las relaciones laborales éste tiene derecho a retirarse del trabajo sin responsabilidad. Las causas que den derecho al trabajador para ejercer las acciones provenientes del retiro se especifican en el artículo 51. "26

Debido al proceder del patrón el trabajador tiene el derecho a rescindir su contrato, además tendrá derecho a la indemnización reglamentada según disposición del artículo 50 de la Ley.

²⁵ Idem

²⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Séptima Edición. Porrúa, México. 1982. p. 301

1.6 Sida

"El crédito del descubrimiento de este virus lo comparten los investigadores franceses y estadounidenses, aunque fue el Instituto Pasteur en París, a cargo del Doctor Luc Montagnier, quien primero anunció su descubrimiento al inicio de 1983. Estos investigadores llamaron al virus LAV (del inglés lymphadenopathy associated virus), o virus relacionado con linfadenopatía. El grupo estadounidense a cargo del Doctor Robert Gallo, lo denominó virus HTLV-3 (del inglés human T-cellymphotropic virus type-3), o virus linfotrópico de células T humanas tipo 3. Para simplificar los investigadores han acordado utilizar el término HIV. "²⁷

El síndrome de inmunodeficiencia Adquirida " es el síndrome causado por el virus de inmunodeficiencia por disminución de linfocitos T activadores, que se manifiesta por el desarrollo de diversas infecciones oportunistas o neoplasias de curso agresivo, especialmente el sarcoma de kaposi. "²⁸

Es más común escuchar la palabra Sida que Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida, esta enfermedad es causada por el VIH. El síndrome son las molestias que caracterizan a una serie de enfermedades. La palabra inmuno se refiere al sistema inmunológico, su función es eliminar todo lo que es extraño al organismo; el sistema de

²⁷ RICHARDSON, Diane. La Mujer y el Sida. Tr. Jorge Orizaga Samperio. Manual Moderno. México.1990. p.4

²⁸ Diccionario Médico. Tercera Edición Salvat .México. 1990. A-Z p. 619

defensa cuando se presenta esta enfermedad en el organismo ya no tiene protección y la persona se expone a infecciones y cánceres. Es adquirida por contagio y no se hereda, aún en el caso de bebés que nacen con sida es porque la mamá los contagia con el virus durante el embarazo o con posterioridad al parto.

Las enfermedades más comunes con Sida señala Diane Richardson son " una forma rara de neumonía, por *Pneumocystis carinii* (NPC), y un tipo raro de cáncer de la piel llamado sarcoma de kaposi (SK). Los cánceres y las infecciones oportunistas son los que causan la muerte que suele ocurrir en el transcurso de dos o tres años del diagnóstico de SIDA. Las personas con SK tienen mayor posibilidad de sobrevivir que quienes padecen enfermedades oportunistas. Sin embargo no se sabe de nadie que se haya recuperado plenamente de SIDA.

El hecho de estar infectado con el "virus del SIDA" y no padecer SIDA es algo que confunde a muchas personas. De hecho, el virus HIV puede causar una variedad de trastornos, de los cuales el SIDA es el peor. Por ejemplo, puede originar una tumefacción persistente de ganglios linfáticos. Las personas que sólo tiene este síntoma de infección HIV se dice que padecen linfadenopatía generalizada persistente. Otras pueden tener síntomas más importantes, pero no mostrar aún ningún signo de las infecciones y cánceres oportunistas relacionados con el SIDA. Este trastorno se denomina complejo relacionado con el SIDA o CRS. Se estima afecta hasta 10 veces más personas que en las que se ha diagnosticado SIDA. Como no necesariamente

conduce al SIDA, algunos prefieren utilizar el término enfermedades relacionadas con el HIV.²⁹

El virus destruye nuestras defensas que son los glóbulos blancos y por lo tanto esto trae como consecuencia enfermedades que se van complicando. La gente no se muere por el sida en si sino por las enfermedades que las defensas ya no pueden rechazar, a estas enfermedades se les conoce con el nombre de oportunistas.

La transmisión del virus del sida se da por diferentes situaciones principalmente, y hasta hoy las confirmadas, como la transmisión sanguínea, la perinatal y la que es la consecuencia del contacto sexual. La primera de éstas se presenta con la transfusión de sangre, cuando no se practica alguna prueba para saber si el donante era persona infectada de sida, de esta forma se puede transmitir por usar agujas y jeringas contaminadas y éste puede ser el caso en que una persona infectada por VIH utiliza éstas y no se esterilizan adecuadamente, quedando en la jeringa o aguja residuos de sangre infectada que al ser usadas nuevamente transmiten el virus. Esto es frecuente en personas que se inyectan drogas.

La transmisión perinatal se presenta cuando un bebé puede adquirir el VIH desde el momento en que se encuentra en el vientre de su madre, en el momento del parto o durante su lactancia.

²⁹ RICHARDSON, Diane, op cit. p.p. 4,5

La transmisión sexual; se manifiesta entre una persona sana y otra infectada por tener relaciones sexuales, transmitiéndose así el virus del sida en el semen y secreciones vaginales

Recientemente se ha comprobado la existencia del virus en la saliva, pero no se han encontrado pruebas de pacientes infectados por esta vía.

El Doctor Daniels Victor explica respecto del período de sida " El patrón inicial de crecimiento lento de la epidemia de E.U.A. sugiere un período de incubación relativamente prolongado de varios años después de la infección con el agente del Sida. Pruebas más específicas han precisado un período de latencia de la afección de seis meses a más de seis años. El promedio del período de incubación es de unos 28 meses."³⁰

De la cita anterior se desprende que en su mayoría las personas infectadas no presentan signos y síntomas pero con el transcurso del tiempo y después de varios años pueden empezar a aparecer signos y cuando la persona este enferma éstos varían siendo los más frecuentes: fiebre continua, erupción en la piel, pérdida de peso, diarrea, tos seca, falta de aire etc.

Por estas razones decimos que no hay motivo para rechazar ni social ni

³⁰ DANIELS. Victor G. S.I.D.A. Segunda Edición. Manual Moderno. México. 1989. p. 63

laboralmente a una persona infectada por el virus de VIH, porque no se transmite por contacto casual, como sería un beso, un abrazo, toser, estornudar, sudar o utilizar objetos como utensilios de cocina, herramientas, baños o albercas.

El Doctor Miller, nos proporciona una clasificación de los grupos de riesgo para adquisición del sida.

Cuadro 1-1 " Grupos de riesgo para adquisición de SIDA

Grupo	Actividad de riesgo
Varones homosexuales	Múltiples compañeros sexuales. Relaciones sexuales anales (activas o pasivas).
Compañeros sexuales	Relaciones sexuales vaginales con un compañero infectado.
Niños de madres infectadas	Transmisión transplacentaria.
Toxicómanos de drogas	Compartir agujas / equipo.
Hemofílicos	Productos hematológicos de fondos comunes.

Grupo	Actividad de Riesgo
Receptores de transfusiones de sangre	Sangre de donador infectada. Por lo general múltiples transfusiones.
Origen haitiano	Transmisión homosexual / heterosexual.
Origen en Africa Central	Principalmente diseminación heterosexual en países de Africa Ecuatorial. ³¹

Estamos totalmente de acuerdo en que aumenta la probabilidad de que estas personas adquieran el virus HIV. Pero cualquier individuo puede desarrollar esta enfermedad si no se cuida y toma las debidas precauciones, siendo de vital importancia tomar conciencia del problema.

³¹ MILLER, David et al. Atención a Pacientes de Sida. Manual Moderno. México. 1989. p. 6

CAPITULO II

ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA EVOLUCION DE LA ENFERMEDAD DEL SIDA

2.1 Africa y el Caribe

Existen dos virus que provocan el SIDA: el VIH-I y el VIH-II, la enfermedad es causada por el primero de éstos, es el que predomina en todo el mundo ; el segundo lo encontramos localizado en Africa Occidental y en algunos países de Europa y América.

Encontramos que el origen del SIDA se fundamenta en hipótesis o suposiciones coincidiendo en su gran mayoría en que la epidemia empezó en Africa Central hace cuarenta años.

“Parece haber poca duda de que la epidemia del HIV se originó en Africa, aunque aún es rechazado con frecuencia enérgicamente, por algunos gobiernos africanos que consideran que el virus fue llevado a este continente por turistas estadounidenses “promiscuos”. La principal prueba de su origen africano es que el familiar más cercano conocido del virus del sida es STLV-III”³²

El descubrimiento de un virus parecido al VIH, entre los monos verdes de Africa, ha sido objeto de gran publicidad. Esto pudo haber sucedido por el que el virus sufriera

³²MILLER, David. Viviendo con Sida. y HIV Manual Moderno. México 1989 p.7

mutaciones, hasta adoptar una forma que afecta a los seres humanos siendo difícil de comprobar esta teoría .

“Entre 1969 y 1981, cuatro epizootias habían diezmando una colonia de monos macacos (*Macaca-arctoides* y *Macaca- mulata*), en Davis, California. Desde la primera aparición de la enfermedad se diagnóstico el linfoma maligno y se observó la depresión de la inmunidad con aparición de infecciones oportunistas. Al producirse la cuarta oleada epizoótica, en 1981-1982, se asoció con el síndrome humano de inmunodeficiencia adquirida. Las informaciones sobre esa nueva enfermedad de los monos, publicadas a comienzos de 1983, atrajeron inmediatamente la atención de los investigadores que se ocupaban del sida. Esa afección, pronto bautizada AIDS (*simians AIDS*), era interesante por dos razones: podía servir para apoyar la hipótesis sobre el papel de los monos en el origen del sida y además ofrecía un modelo animal que permitía el estudio experimental de la enfermedad humana.”³³

Comprobándose la infección, ya que después de muertos unos monos californianos de dicha enfermedad fueron inyectados con tejidos que se les extrajeron a otros cuatro de la misma especie, bastando tan solo unas semanas para sufrir de enfermedades oportunistas muriendo dos de ellos uno de los cuales tuvo la presencia de placas cutáneas semejantes a la del sarcoma de kaposi. Podemos observar que aún después de los estudios realizados no se sabe con certeza las relaciones evolutivas entre

³³ GRMEK. Mirko D. Historia del Sida. Siglo Veintiuno. México 1992, p.216

las diferentes cepas del SIV y del HIV-I y HIV-II acercándose más con el HIV-II, todavía dudamos si la infección provino del mono o del hombre.

Otra teoría del origen que se difundió fue que el virus que provoca el sida había surgido de un proyecto ultra secreto del gobierno de Estados Unidos para la guerra biológica, el cual había salido del control; pero se ha comprobado que el virus ya existía en seres humanos por lo menos desde 1977.

El primer caso del sarcoma de kaposi en Africa " fue registrado en 1914 por el médico colonial alemán K. Hallenberg. Se trataba de un nativo de Camerún que presentaba lesiones cutáneas típicas, sin gravedad excepcional. En 1934 se observó en Nigeria la existencia de una forma más maligna. A continuación, médicos ingleses, belgas y franceses observaron casos esporádicos en Uganda y el Congo, sin ver en ellos la punta emergente de una epidemia importante. La dimensión epidémica sólo se hizo evidente hacia 1948."³⁴

Los primeros antecedentes que podemos encontrar en relación a las enfermedades oportunistas que aunque no eran idénticas a las actuales, tuvieron una evolución siendo cada vez más agresivas.

"En cuanto a la criptococosis africana, infección oportunista que fue uno de los

³⁴ Ibidem, p.178.

mejores reveladores del sida en los comienzos de la actual epidemia en Zaire, la primera observación precisa había sido hecha por P. Ravisse y un equipo de médicos coloniales, en vísperas del cese de tutela en Africa Ecuatorial Francesa, en 1958.³⁵

Respecto de la anterior cita, encontramos alrededor de un enfermo por año hospitalizado con este diagnóstico pero este número comienza a aumentar considerablemente a principios de los ochenta cuando se empieza a expandir el sida.

“ En 1986 Myron Essex y sus colaboradores ensayaron 1213 plasmas africanos, 818 de los cuales habían sido extraídos en 1959 (672 en Africa Central, es decir, en el Congo belga, en el Sudán Meridional y en Ruanda - Urundi, 146 entre los bantús y los tursis de Sudáfrica), 118 en 1967 (Mozambique) y 277 en 1982 (entre las tribus rurales del Congo belga convertido en Zaire). Esas muestras habían sido recogidas y congeladas con miras a un estudio sistemático de las relaciones entre el paludismo y la distribución geográfica de ciertas propiedades genéticas. El test ELISA dio ligeramente positivo en 21 de las muestras recogidas en Africa Central en 1959 y negativo en todas las demás.

Las 21 muestras positivas fueron sometidas al control por el Western blot y por el examen microscópico de inmunofluorescencia. El resultado sólo siguió siendo positivo en un caso. Esa sangre, seropositiva a los anticuerpos anti HIV-I con el test ELISA y los otros dos, provenia de un habitante Leopoldville (hoy Kinshasa) cuya identidad no se

³⁵ Ibidem. p. 207.

conoce con certeza. Según una comunicación oral del M Essex, se trataría de un hombre que mientras vivió pasaba por tuberculoso.”³⁶

De acuerdo con la cita anterior decimos que es de vital importancia desde un punto de vista médico resumir en tres puntos:

1. Que el virus HIV-I o cercano a él, ya estaba presente en 1959 .
2. Su extensión epidémica en Africa es nueva porque el índice de este virus es bajo en 1982.
3. El test ELISA que es aplicado para su detección en la sangre y que ha estado congelada durante tanto tiempo presumirá falsos positivos .

“El principal Enigma histórico epidemiológico reside en la relación del sida Africano al sida norteamericano. En principio no hay más que tres respuestas posibles: o bien uno de los dos continentes encendió el foco del otro, o los dos grandes estallidos son independientes. La tercera posibilidad ha sido descuidada hasta ahora. Parecía excluida desde el momento que se creía en una aparición nueva de esa enfermedad, por mutación biológica única del germen o por un pasaje muy reciente del mono al hombre.”³⁷

En esta cita encontramos que aún no está demostrado de que lugar se extendió la

³⁶ *Ibidem*, p.208

³⁷ *Ibidem*, p. 232

epidemia siendo lo único seguro que Nueva York fue el que difundió mundialmente la enfermedad.

“El principal vehículo de la infección sidosa en las ciudades africanas son las prostitutas. Así por ejemplo, en Butare, sede de una base militar y de la Universidad de Ruanda, la prostitución florece y prácticamente todas las prostitutas de la región están contaminadas: En 1984, 29 de 33 examinadas eran seropositivas (88 %). En Nairobi (Kenia), el aumento de la tasa de seropositividad entre las prostitutas refleja los progresos de la epidemia: 5% en 1982, 12% en 1983, 22% en 1984, 54% en 1985, 65% en 1986 y 83% en 1987.”³⁸

Consideramos que al ser cada vez mayor el número de infectados por el virus del Sida, es de confirmar que las prostitutas son un punto importante de formas de transmisión del VIH , debido al alto porcentaje que va en aumento como nos indica la cita anterior.

“ Ciertas costumbres ancestrales africanas podrían contribuir a la transmisión del sida: la excisión del clitoris y la infibulación, las escarificaciones, el tatuaje, el intercambio de sangre en los rituales de fraternización, etc. A veces se mencionan para explicar las particularidades de la epidemia africana. También se citan, por ejemplo las

³⁸ Ibidem. p. 265

intervenciones sangrientas sobre los órganos genitales femeninos como uno de los factores responsables de la distribución uniforme del sida entre los dos sexos.”³⁹

Al hablarnos de las incompatibilidades culturales no podemos establecer alguna correlación entre las prácticas ancestrales y la extensión de la epidemia del sida. Solo encontramos diferentes formas de transmisión, de igual forma que: “ Los enfermeros y los curanderos africanos utilizan corrientemente jeringas. Hasta los hechiceros de las aldeas las han incorporado a la panoplia de sus instrumentos profesionales.

La reutilización de las jeringas y de las agujas es una vía nada desdeñable de la transmisión de virus HIV en Africa.”⁴⁰

Aunque según las estadísticas la mayoría de los enfermos de sida son adultos y jóvenes y este tipo de infecciones se destinaron a sujetos de todas las edades por lo tanto esta hipótesis no confirma que recaiga sobre ella la expansión del sida.

“ Según el informe oficial de Raf Mertens a la OMS, en ocasión de la campaña de vacunación contra la peste en Zaire, de noviembre de 1986 a marzo de 1987, 165 000 habitantes de ese país fueron vacunados por cinco equipos sin el menor encuadramiento científico. Uno de esos equipos, que él encontró personalmente en acción, disponía

³⁹ Ibidem, p. 268

⁴⁰ Ibidem, p.p. 269-270

solamente de siete agujas y cuatro jeringas. Los vacunadores utilizaron sistemáticamente la misma jeringa, de un paciente a otro sin ninguna precaución aséptica. Y eso cuando el peligro ya era conocido."⁴¹

La gran irresponsabilidad es la que podemos encontrar ya que a pesar de que la situación de un país sea económicamente muy baja estamos exponiendo a la población y eso no tiene precio. El material es difícil de esterilizar porque es desechable y por lo mismo deben ser inutilizados. Pero debido a la situación de un país pobre todo se guarda, convirtiéndose en una medida peligrosa, lo mismo sucedía con curanderos y enfermeros de África utilizando jeringas viejas.

Así, observamos que la expansión del sida en África se dice que no tiene nada que ver con la homosexualidad, la toxicómana, la hemofilia y las transfusiones de sangre en menor grado. Se presenta principalmente en las relaciones heterosexuales y el uso médico y paramédico de jeringas hipodérmicas. Un aspecto importante a destacar es que las mujeres se infectan en la misma proporción que en los hombres, este dato es curioso, ya que en otros países se registra que el número de mujeres infectadas supera al de los hombres en una proporción notable.

El principal foco de infección en África son las prostitutas, estando el 70% de

⁴¹ *Ibidem*, p. 270.

ellas infectadas. Encontramos costumbres ancestrales africanas que generan la transmisión del sida.

" El análisis de los casos notificados al CAREC revela que el sida en el Caribe ocurre principalmente entre adultos, jóvenes y de mediana edad y, aunque todavía suele afectar más a los varones que a las mujeres, esté diferencia es cada vez menor. La proporción de nuevos casos atribuible a la transmisión heterosexual está aumentando. En vista del patrón prevaleciente de comportamiento sexual y, en algunos países, de la diseminación del VIH por las personas bisexuales y posiblemente por los toxicómanos que se inyectan a las personas heterosexuales, si se considera el tamaño de la población heterosexual, es inevitable que la transmisión sexual siga ocurriendo y aumentando en el Caribe." ⁴²

Se tiene la hipótesis de que el VIH fue introducido al Caribe por el comercio de esclavos africanos. En Trinidad, el único habitante que fue seropositivo había tenido contacto sexual de manera consecutiva con diferentes mujeres de origen africano.

La respuesta de la propagación del VIH puede ser favorecida porque tanto los hombres como las mujeres tienen diversos compañeros sexuales, implicando un riesgo la práctica en su gran mayoría de adolescentes al tener relaciones sexuales sin ninguna protección. Teniendo como objetivo principal el evitar que se siga extendiendo la

⁴² Organización Panamericana de la Salud. SIDA Perfil de una epidemia. Publicación Científica. 1989. p. 67

enfermedad, se establecieron comités nacionales sobre el SIDA , esto con el fin de educar a los trabajadores de salud y a toda la gente en general logrando avances en un gran porcentaje de los países como son las pruebas de detección del VIH en la sangre.

El otro objetivo es la prevención de la epidemiología a través de la enfermedad y la educación. El sida es un grave problema en los países del Caribe debido a que las tasas de incidencia anual son una de las más elevadas en el mundo. Se cree que la mayoría de los homosexuales que residen en el Caribe en comparación a los que viven en Estados Unidos frecuentemente son bisexuales ya que la homosexualidad es menos tolerada en esta región. La mayoría de los homosexuales son casados y tienen hijos, por lo que puede ser que sigan manteniendo relaciones de manera activa como las han llevado anteriormente.

2.2 Estados Unidos de América y Europa Occidental

"La primera información sobre la que posteriormente se conoció como SIDA (Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida) apareció en 1981 en la revista "Reporte Semanal de Morbilidad y Mortalidad" del Centro de Control de Enfermedades de Atlanta (USA) ; y consistió en el reporte sobre cinco hombres jóvenes homosexuales afectados por una rara forma de neumonía por *Pneumocistis Carinii* admitidos en tres hospitales de los Angeles , entre Octubre de 1980 y mayo de 1981. Unas pocas semanas más tarde la misma revista informó sobre un aumento en el número de Sarcomas de Kaposi en hombres jóvenes de Nueva York y California . Para el 3 de julio de 1981 se

habían reportado 26 casos de Sarcoma de Kaposi, todos en homosexuales. Siete de estos pacientes habían sufrido de Neumonía por *Pneumocistis Carinii*.”⁴³

Cuando se publicó esta infección la primera preocupación era el control de la enfermedad ya que con el paso del tiempo se extendía más y los pacientes morían aun con los tratamientos más sofisticados , ya que un dato importante nos data que en 1987 en Estados Unidos el sida fue la séptima causa de muerte en personas menores de 65 años, después con el avance de los estudios se encontró que la enfermedad estaba ligada a la sexualidad , sangre y drogas; lo primero que se pensó fue en un virus extraño que venía de fuera.

La primera observación que notamos es la homosexualidad de todos los enfermos de la que no se tenía alguna explicación . En un principio la causa de este mal todavía es desconocida , lo único observado en un principio son las alteraciones en el funcionamiento de linfocitos T y B. Hasta entonces la prevalencia de esta enfermedades.

Encontramos que se presentaron más casos de sida en negros e hispanos, según datos estadísticos, mientras que en hombres homosexuales disminuyó a consecuencia de las medidas preventivas, no siendo así con toxicómanos que usan drogas intravenosas entre homosexuales y bisexuales .

⁴³ GREENSPAN, Deborah. et. al. El Sida en la Cavidad Bucal. Tr. María Teresa Marquez. Venezuela 1990. p.7.

"David Avuerbach, William Darrow y otros investigadores de los CDC descubrieron que nueve de los trece enfermos homosexuales interrogados(sobre un total de diecinueve registrados) en los condados de los Angeles y Orange, formaban una especie de red sexual. Los nueve habían tenido relaciones por lo menos con otro enfermo del grupo en los cinco años anteriores. En la mayoría de los casos esas relaciones se remontaban a un periodo anterior a la aparición de los síntomas en el compañero, lo que significaba que la enfermedad podía ser transmitida por personas aparentemente sanas . También se establecieron relaciones entre los miembros de la red californiana y otro grupo similar de Nueva York. En el centro de ese diagrama de contactos homosexuales se encontraba un joven llamado Gaetan Dugas, quien fue apodado el " paciente cero ." ⁴⁴

Lo que observamos en esta cita es como se propaga la enfermedad en los distintos lugares debido a las conductas y prácticas de relaciones sexuales entre diferentes compañeros. Siendo de llamar la atención el caso del paciente cero por su conducta particular debido a que era un empleado de una línea aérea que viajaba mucho, según datos tenía aproximadamente por año 250 compañeros sexuales; como ya se ha explicado anteriormente, la enfermedad del VIH tiene un periodo de incubación largo, por lo tanto es seguro que había contagiado a otros compañeros antes de tener algún síntoma de ésta. Aún después de haberlo reconocido como portador del virus no hizo caso , muriendo en marzo de 1984 a los 32 años de edad. Lo característico en Dugas es

⁴⁴ GRMEK. Mirko. op. cit. p. 45

que no avisaba a sus compañeros y no tomaba medidas de protección advirtiéndoles en su mayoría hasta después de haber tenido contacto con ellos de su enfermedad. Presumimos que la mayoría de las personas infectadas pueden tener esta misma actitud.

En este caso se preguntaban quien trajo la enfermedad a Estados Unidos o de donde provenía y encontramos respuestas que después se calificaron de deficientes y no justificativas.

Se decía que Dugas no era ciudadano norteamericano, pero no había motivo alguno para decir que la enfermedad provenía de Canadá, ya que al principio Dugas fue uno de los primeros casos que se presentaron, pero esto no confirma que realmente haya sido el paciente cero, asegurándose solamente que él dio la pauta a buen número de compañeros estadounidenses, pero no se descarta la probabilidad de que él hubiera sido infectado por otro estadounidense, esto se confirma debido a que algunos de sus compañeros presentaron síntomas antes que él.

" Apenas un mes después de la publicación del primer comunicado de los CDC (Centro de Control de Enfermedades de Atlanta), los investigadores norteamericanos fueron informados de los dos casos en Dinamarca que hacían pensar en el síndrome observado en California y en Nueva York. En aquel momento y por varios meses más fueron los únicos casos de sida conocidos fuera de Estados Unidos. El primero de esos enfermos europeos murió en septiembre de 1980 en el Rigshospitalet del Copenhague,

como consecuencia de una neumonia intersticial y un desmejoramiento progresivo.”⁴⁵

Se trataba del caso de un ingeniero de 37 años que no presentaba síntomas característicos de la enfermedad, encontrando después una infección por *Neumocystis carinii* y una insuficiencia del sistema inmunológico

Se dice que hasta junio de 1981 por las características de este paciente es como llama la atención, porque es semejante a las enfermedad de los homosexuales de Norteamérica, encontrando vínculos con ellos en 1977. Según indicios de otros enfermos en Copenhague, cuatro homosexuales no habían estado en Estados Unidos pero si habían tenido relaciones sexuales directa e indirectamente con homosexuales neoyorquinos, entonces presumimos que la infección provenía de Estados Unidos, posteriormente Londres, Ginebra y París.

Consecuentemente se encuentran más casos en Copenhague de personas que aunque no habían viajado a Estados Unidos habían tenido relaciones con homosexuales neoyorquinos.

Los casos observados en Europa tienen en común que los infectados por VIH tenían amistades en Estados Unidos como por ejemplo en Miami y Florida.

⁴⁵ *Ibidem.* p. 49.

" Según las notificaciones oficiales de los estados miembros de la Organización Mundial de la Salud, a fines de 1981 había en Europa 36 casos reconocidos, de ese síndrome sin nombre: 17 en Francia, 6 en Bélgica, 5 en Suiza, 3 en Dinamarca, 2 en el Reino Unido, 2 en Alemania Federal y uno en España."⁴⁶

Al parecer, los casos europeos también corroboraban la hipótesis estadounidense en relación a que la enfermedad era determinante de homosexuales, pero con posterioridad, en diciembre de 1977, se sabe de la muerte de una mujer en Copenhague con las mismas características de los enfermos norteamericanos, la mujer no era lesbiana, no afecta a la droga, tampoco había viajado a Estados Unidos, pero si había trabajado de cirujana en Africa Central. En Italia, la afección también se contrajo por viajes a Estados Unidos.

En Italia en 1981 se diagnóstica la enfermedad en dos homosexuales que también habían viajado a Estados Unidos, de las investigaciones hechas en este país se deduce que la infección es introducida por turistas homosexuales norteamericanos expandiéndose con posterioridad por el uso de jeringas no esterilizadas, relaciones bisexuales y también heterosexuales.

Conocemos el caso de una familia Noruega: En 1966, un marino noruego de 20 años de edad, tuvo como primeros trastornos una linfadenopatía generalizada persistente

⁴⁶ *Ibidem*, p. 52

con catarros recurrentes, manchas oscuras en la piel, dolores articulares, de acuerdo con los estudios que se le practicaron encontraron deficiencia en reacciones linfocitarias. Para 1975 su estado era muy delicado, posteriormente se presenta una infección pulmonar y trastornos neurológicos progresivos (parálisis parcial de piernas y demencia) muriendo en abril de 1976, con la autopsia se detecta encefalomiелitis; se sabe que antes de 1966 había viajado a Europa y Africa con antecedentes de infecciones venéreas. Estaba casado y tenía tres hijos, su esposa también fallece en 1976 en el mes de diciembre, la autopsia que se le practicó demuestra características muy semejantes a las de su marido, una de sus hijas en sus dos primeros años no presenta ningún síntoma pero después tuvo una serie de enfermedades infecciosas graves muriendo en 1976. Las muestras de suero de los tres pacientes se mantuvieron congeladas entre 1971 y 1973. Con los tests ELISA y Western blot se reconoce la presencia de anticuerpos HIV-1, presumiendo que el padre, debido a sus viajes, había sido infectado antes de 1966 y transmitiéndolo posteriormente a su mujer por vía sexual y ésta a su vez a su hija por vía trasplacentaria. De los casos europeos antiguos registrados con los signos del VIH , declaramos que el origen era africano.

En Suiza en 1981 se observaron varios casos , siendo los tres primeros enfermos homosexuales, uno de los cuales había pasado algún tiempo en Estados Unidos mientras que los otros dos estuvieron de vacaciones en Haití.

Entre el 31 de marzo y el 29 de diciembre de 1982, el grupo de trabajo francés

sobre el SIDA registró 29 casos cuyo cuadro clínico correspondía a la definición dada por los CDC de Atlanta. Salvo 2 excepciones, todos los casos se observaron en París. En 9 casos, el diagnóstico se planteó retrospectivamente, en relación con observaciones hechas entre 1974 y junio de 1981. La mayoría de los enfermos no tenían más que el sarcoma de kaposi, y todos los que presentaban el sarcoma asociado a una infección oportunista, eran homosexuales, pero ocho de los trece pacientes que sufrían exclusivamente infecciones oportunistas eran hombres heterosexuales o mujeres.⁴⁷

Es de llamar la atención dentro de estos casos que cinco pacientes heterosexuales con infecciones oportunistas habían viajado al Caribe o eran de nacionalidad haitiana; encontramos dentro de este grupo a una pareja de haitianos, la mujer residía en París, de 1979 a 1980 pasa algún tiempo en Estados Unidos, teniendo relaciones fuera de su matrimonio con un haitiano contagiándose con el virus de sida y siendo hospitalizada en agosto de 1981 y fallece seis meses después de una toxoplasmosis cerebral, llegando su esposo en 1981 a París y sin antecedentes de haber estado en Estados Unidos, muere un año más tarde de una tuberculosis difusa y también presentando sarcoma de kaposi.

Otro antecedente es un geólogo francés de 31 años de edad, el cual tiene un percance automovilístico en 1978 en Haití siendo trasladado en estado grave al hospital de Puerto Príncipe e intervenido urgentemente al cual se le amputa un brazo y se le hace una transfusión de sangre que había sido donada por ocho haitianos que se presentaron

⁴⁷ Cfr. *Ibidem*, p. 56.

voluntariamente. En septiembre de 1981 este paciente presenta alteraciones en su estado de salud y presenta síntomas comunes y hematológicos de sida, muriendo en octubre de una criptosporidiosis intestinal junto con una toxoplasmosis cerebral y no teniendo antecedentes de ser homosexual, tampoco adicto a drogas, la familia también lo acompañaba y no presentaban problemas de salud. Después de su muerte los linfocitos del enfermo se le extrajeron y fueron congelados, para después trasladarlos a Estados Unidos, el equipo de Robert Gallo los cultiva y aísla el virus HTLV, al que se le considera erróneamente como agente etiológico de la enfermedad.

A cuatro años de la transfusión de Puerto Príncipe los ocho donadores fueron identificados, todos aparentemente con un estado de salud normal.

Otro caso reportado es el de un científico francés de unos cuarenta años que había ido a radicar a Haití en 1978 acompañado de una haitiana, después de cuatro años regresa a Francia presentando la enfermedad que lo obliga a caer en cama a causa del contagio que le produjo su compañera y muere de una toxoplasmosis cerebral en 1982 en diciembre.

De los casos presentados en Francia la mayoría provenían de Haití, de donde también se sospecha, debido al número excesivo de casos presentados con el virus del VIH, culpándose por la miseria de su economía, el alto número de prostitución de mujeres, niños y hombres, encontrándose con esto que emigran haitianos a otros lugares

con el objeto de encontrar trabajo. Se piensa que el virus provenía de Africa, llegando a inicios de los setenta por la ayuda a Zaire en Kinshasa y que acababa de obtener su independencia, siendo esta forma como pudo haberse transmitido esta enfermedad.

Después de llegar a Haití continua su expansión trasladándose a Estados Unidos aunque se dice que es más probable que el sida HIV-I haya sido transportado a Haití por el turismo homosexual norteamericano definiéndose que el sida haitiano es secundario de Estados Unidos y no de Africa .

En España encontramos el caso de un homosexual que es hospitalizado en 1981, muriendo inmediatamente después de que se le diagnóstica sarcoma de kaposi, este enfermo también había tenido relaciones en Nueva York en el año de 1974, después en Turquía en 1980.

En todos estos casos registrados lo característico es que en su mayoría habían tenido contactos sexuales con amigos de origen estadounidense, imperando la homosexualidad a diferencia de que también encontramos algunos otros procedentes de Africa.

2.3 América Latina

Con excepción del Caribe los primeros datos que encontramos en América Latina

hablan de principios de los ochentas y se contagia principalmente en homosexuales y bisexuales, la transmisión sanguínea es un foco de infección importante.

Observamos que la transmisión de SIDA en México con respecto a su incremento fue insignificante en un principio, pero de 1987 a 1990 aumenta considerablemente y en 1991 el crecimiento se moderó y por consecuencia se estabilizó.

Los primeros casos de SIDA notificados en América Latina aparecieron en varones homosexuales y bisexuales que habían viajado fuera de América Latina y Caribe. La transmisión sexual entre los varones continúa siendo el patrón predominante en la mayoría del Cono Sur (Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay) y en los países andinos (Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela).⁴⁸

La transmisión del virus del sida en toxicómanos que se inyectan drogas por vía intravenosa es menor en América Latina que en Estados Unidos.

En América Latina se han encontrado pocos casos de transmisión perinatal. En su mayoría los niños infectados, con excepción, se imputa a trastornos de sangre y hemoderivados.

⁴⁸Cfr. Organización Panamericana de la Salud, op. cit. p. 222

México

Hasta el primero de marzo de 1995 el Registro Nacional de casos de SIDA cuenta con 22,055 se registró un promedio de 9 sucesos diarios de SIDA, 263 se encontraron en el último mes. A pesar de los esfuerzos para el control de la enfermedad del SIDA, observamos que aún con medidas preventivas es elevada la cifra.

" Los primeros brotes de SIDA ocurrieron probablemente en Estados Unidos, Africa y Haití entre 1977 y 1978 (Population Reports 1987), mientras que en México datan de 1981. Estos casos tenían como antecedente común, viajes a los Estados Unidos y/o relaciones íntimas con extranjeros procedentes de países con las más altas tasas de incidencia. En julio de 1988, 164 del total de casos, el 10.4 % registrados en la Dirección General de Epidemiología habían manifestado haber residido en los Estados Unidos."⁴⁹

No se tiene la certeza de que en estos 164 casos se hayan infectado en Estados Unidos, debido a que se ignora el lugar y fecha en que comienza la infección, siendo casi seguro que las cifras que se conocen en la actualidad tanto en el total de casos como en la cantidad de residencia en el exterior sobrepasan el porcentaje señalado.

" Las mayores tasas de incidencia por millón de habitantes se encuentran en el

⁴⁹ SEPULVEDA AMOR, Jaime. *Sida Ciencia y Sociedad en México*. Biblioteca de la Salud. Fondo de Cultura Económica. México. 1989. p. 448

D.F. (753); Jalisco (480) y Morelos (379). Las entidades de menor incidencia son : Chiapas, Zacatecas, Tabasco, Guanajuato. ”⁵⁰

Decimos que el patrón de transmisión del VIH que prevalece en México es semejante al de los Estados Unidos, la mayor parte de las infecciones son a consecuencia de las relaciones homosexuales y bisexuales.

Según estudios, en cuanto a las altas tasas de incidencia en Baja California y Jalisco se observa que puede tener relación con corrientes migratorias a los Estados Unidos.

“ Existen evidencias de que últimamente se han dado desplazamientos hacia ciudades de mayor tamaño (Carnelius, 1978). Este incremento de la migración mexicana a zonas urbanas implicaría también un incremento del riesgo, toda vez que el sida es un fenómeno predominantemente urbano. Prueba de ello es que en Nueva York y San Francisco es una de las cinco principales causas de muerte entre los hombres de 25 a 44 años (Population Reports).”⁵¹

La migración a los estados de Norteamérica que más trascendencia tienen son:

⁵⁰ SIDA / ETS. Boletín Mensual, año 9 número 3. Marzo. México. 1993 p 2856.

⁵¹ *Ibidem*, p. 446

California, Texas, Nuevo México y Arizona, reúnen el 86 % de migrantes, siendo frecuente en esta situación que las personas indocumentadas llegaran a zonas rurales, pero como lo indica la cita anterior, hay datos que confirman que hay migraciones a zonas urbanas; por otro lado es un punto importante la cercanía de la unión Americana con México. Apoyándonos en el riesgo por el hecho de las constantes migraciones de población entre estos dos países, sospechando esta forma que en la República Mexicana la infección del VIH se da por esta situación.

California y Texas son lugares que ocupan el primer y tercer lugar respectivamente en altas tasas de incidencia de sida, por lo mismo implican mayor riesgo de infección en los migrantes indocumentados. Es lógico pensar que los países que son contiguos, en este caso en particular con México y Estados Unidos se encuentra entre los de mayor incidencia del número de casos de sida, debido a que el segundo de estos es uno de los posibles iniciadores de la enfermedad del VIH.

La explicación que tenemos respecto de la migración mexicana a los Estados Unidos tiene una respuesta y es por la situación económica de México y la demanda de mano de obra en la economía de algunos lugares de Estados Unidos como sería la agricultura y servicios.

El flujo migratorio señala que la mayoría de las personas son jóvenes, esto es, entre los 25 años, y que el 87% se localiza entre los 14 y 44 años, en cuanto a la

distribución por sexo los hombres constituyen el 84 % del total de migrantes, coincidiendo con los datos registrados en México sin embargo esta situación no permite establecer alguna correlación entre estos países. Pero si tomamos en cuenta que la mayoría de éstos viajan sin sus esposas o son solteros y si a esto agregamos que llegan a una sociedad donde las costumbres sexuales son más abiertas y se dice que están en una edad en la que se tiene mayor actividad sexual, provocando relaciones sexuales a compañeros y compañeras ocasionales aumentándose con ello el peligro de contagio .

De acuerdo con la distribución por rama de ocupación y sexo, la tasa más alta por millón de habitantes se presenta en los trabajadores de servicios públicos con 2, 937. Para este rubro de ocupación existen 18 casos de SIDA en hombres por cada caso en mujeres; la segunda tasa de incidencia corresponde a los trabajadores del arte y a los espectáculos con 2, 349 casos por millón de habitantes, con una razón hombre-mujer de 57: 1; los profesionales ocupan el tercer lugar con 2, 119 casos por millón por habitantes, en este grupo la relación por sexo es de una mujer afectada por cada cincuenta y cuatro hombres.⁵²

Lo característico de la cita anterior es que dependiendo de las actividades que desarrolla el ser humano el número de casos de infectados con el VIH sea más alto, también encontramos que las tasas más bajas las encontramos en personas que se dedican al hogar, estudiantes o trabajadores domésticos.

⁵²Cfr. *Ibidem*, p. 2856

En México se creó en 1986 el Comité Nacional de Prevención del Sida, CONASIDA, su objeto es el estudio de la evaluación del SIDA y la infección estableciendo reglas para el diagnóstico, tratamiento, prevención y control.

Este comité evolucionó debido a los problemas y a la necesidad de impulsar un programa para convertirse en un órgano desconcentrado de la Secretaría de Salud y, cuenta con la representación de diversas instituciones del sector privado. En este mismo año se publicó una Ley que obliga a realizar exámenes en los donadores de sangre, presentándose 226 casos para diciembre de ese año y de acuerdo a esos reportes se establece que debe haber vigilancia en forma obligatoria debido a que en mayo de 1987 las cifras registraron un número de 487 infectados, haciéndose modificaciones en la Ley General de Salud en donde se ordenó la obligación de notificar enseguida los casos de sida y de seropositividad y se prohibió la comercialización de la sangre.

En Brasil encontramos pocos casos registrados de transmisión perinatal, por lo tanto una quinta parte de éstos son detectados en niños recién nacidos, en México 16% de los casos notificados corresponden a hijos de madres infectadas.

Brasil, Costa Rica, Jamaica y México son algunos de los países en los que el porcentaje es del 5 al 10 % por transfusiones de sangre, a diferencia de Estados Unidos porque en su mayor parte se presenta por transfusión sanguínea o hemoderivados siendo algunos otros por abuso sexual y prostitución infantil, conformando un 75% de casos

pediátricos en Estados Unidos, entre estos encontramos niños infectados debido a que sus padres son portadores del virus VIH.

2.4 Asia y Oceanía

“Con la introducción tardía del VIH-I en los países asiáticos y del pacífico, los casos de SIDA se mantienen bajos en esta región, y se han notificado 1894 casos en siete países del pacífico y 578 casos en países asiáticos. Los estudios serológicos en algunos de estos países han demostrado altas tasas de infección por VIH-I en personas con hemofilia debido a la importación de concentrados de factor VII y IX de los Estados Unidos y Europa que tuvo lugar antes de la instauración de detección de la sangre en 1985.

En el sureste de Asia la transmisión predominante de VIH en la actualidad es entre personas que se administran drogas intravenosas y sus parejas heterosexuales. En la India, los estudios de seroprevalencia en las prostitutas revelaron mayores tasas de infección por VIH, si bien el número de casos de SIDA permanece bajo.”⁵³

La transmisión en esta región se inicia a principios y mediados de los ochentas predominando la infección en prácticas de alto riesgo, aunque no se tiene gran problema por ser reducida en homosexuales, prostitutas y usuarios de drogas. Según la

⁵³ VOLBERDING Paul A. et al Tr. Laura Castañeda. Manejo Médico del Sida. Segunda Edición. Interamericana . México. 1992. p. 6.

expansión del número de enfermos que se encuentran infectados por el virus del sida, depende de factores de tipo social, psicológicos y de características biológicas de la interacción.

" En Australia y Nueva Zelandia muy relacionadas con Europa y América del Norte se han detectado un número relativamente alto de pacientes con SIDA . La gran mayoría han sido varones homosexuales, con varios casos asociados a transfusiones. Por tanto y como sucede en cualquier otra parte del mundo parecen ser los viajeros los que han adquirido esa enfermedad en otros países muy probablemente en Estados Unidos y la han transmitido a la población local a través de actividad sexual o la donación de sangre. También se han observado casos de SIDA en varios de los países isleños del pacífico."⁵⁴

Podemos observar como los patrones de transmisión del SIDA dependen de varios factores; destacan los fenómenos migratorios que ayudaron a la diseminación de la infección en otros países. Otro factor importante son los hábitos y costumbres sexuales, por ende las relaciones pueden ser homosexuales, bisexuales, heterosexuales, siendo la prostitución un foco importante en la diseminación del virus del SIDA en algunos países.

Como consecuencia a estos problemas y como medida de protección han

⁵⁴ DEVITA, Vincent T. et al. Sida Etiología Diagnóstico Tratamiento y Prevención. Segunda Edición .Salvat. España 1990. p 42, 43

sido creados organismos con la tarea específica de evitar la propagación y ayudar a los mismos enfermos del VIH debido al rechazo que sufren .

Encontramos que un dato característico de lo mencionado es que las personas que han viajado son las que han adquirido el sida en otras áreas geográficas, siendo dos los lugares donde se presume su origen y que son África y Estados Unidos. Es de llamar la atención el segundo caso en el que se informa oficialmente de esta enfermedad en Estados Unidos y donde el mundo entero se infecta, siendo actualmente una enfermedad pandémica debido a que se encuentra en todos los continentes logrando una extensión en nuevas áreas.

Podemos reconocer que es todavía mejor, a pesar de hablar de esta enfermedad tan terrible, la época en que se inicia debido a que aún cuando no existe una vacuna o cura de la enfermedad (VIH), encontramos que hay avances en la investigación y tecnología , considerándose de gran ayuda el hecho de poder ser detectada además de mantener un control sobre el alivio de los malestares hasta la vida terminal del paciente.

Respecto del virus SIV lo identificamos entre el HIV-I y el HIV-II, acercándose más al primero y presentando una disparidad genética, sin embargo, el virus SIV- mac esta muy allegado al HIV-II no pudiéndose considerar cual de estas dos formas fue la primera, ya que el número I ó II, no determina el orden de aparición real .En seguida de que se encuentra el HIV-II se cree que representa una forma entre el SIV y el HIV-I

como consecuencia del SIV llevado del mono al hombre habiéndose identificado con el HIV-II, y deduciéndose que sea más vigente el virus número II.

Resumiendo, podemos decir que la mayoría de los pacientes contrajo la enfermedad por relaciones homosexuales en América, Europa, Haití y el Caribe, expandiéndose posteriormente por transfusiones sanguíneas, utilización de instrumentos no adecuados como es el caso de jeringas en drogadictos y la vía perinatal.

En sus inicios, cuando aparece esta enfermedad del VIH-I como agente causal del Sida hay una gran imprecisión en la cantidad de datos registrados tanto de portadores como del número de muertes. Observando el ritmo de crecimiento por las defunciones de sida, un ejemplo , el caso de México debido a que en 1988 ocupa el décimo cuarto sitio y en comparación con 1992 llega hasta un sexto lugar.

CAPITULO III

MARCO LEGAL

3.1 Causas de Suspensión

Como ya hemos estudiado anteriormente, cada una de las instituciones del Derecho Individual del Trabajo tienen una función particular en el marco de esas relaciones, por ello es que las causas que las producen también son diversas y por lo tanto sus efectos.

Encontramos que la principal característica de la suspensión es el ser temporal pues con esto se protege la vida de la relación laboral; además de que se libera de responsabilidad al patrón de pagar el salario y al trabajador de prestar sus servicios.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 42 señala: " Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón :

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;"

En la práctica encontramos el caso de un trabajador que esta enfermo de gripe y debido a la naturaleza de dicha enfermedad es que puede contagiar a sus compañeros es entonces cuando se resuelve una suspensión.

Por lo tanto, el patrón no debe exponer la salud de los demás empleados y por esta razón, la única forma de evitar el contagio es la ausencia del trabajador enfermo.

Consideramos en relación con esta fracción que el seguro que opera es el de enfermedades y maternidad el cual analizaremos en el capítulo posterior, Por otra parte, hablando del tiempo en que surte sus efectos éste se inicia desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa hasta que termina el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo. El trabajador que se encuentre en esta causa de suspensión debe reincorporarse a sus labores al día siguiente de que termine dicha suspensión.

Encontramos que de acuerdo con lo que dispone nuestra Ley y en relación a lo que dice esta fracción, el artículo 134 estipula que: " Son obligaciones de los trabajadores:

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

Tal es el caso que si no cumple, el trabajador con hacer de su conocimiento al patrón puede proceder una rescisión de trabajo.

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

Observamos que esta causa es generada por un accidente o una enfermedad que no sea originada por un riesgo de trabajo; además debe impedir la prestación de trabajo pero la incapacidad debe ser temporal, porque de lo contrario no estaríamos en un supuesto de suspensión sino de terminación de la relación de trabajo.

Encontramos en esta fracción II, que el tiempo en que surte sus efectos es diferente, porque en este caso comienza con la incapacidad y en la fracción I desde que se tiene conocimiento de la enfermedad contagiosa hasta que termina el tiempo señalado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, regresando al día siguiente de que concluye la causa de suspensión.

“ III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;”

Es clara esta causa al precisarnos que la prisión preventiva debe ser seguida de sentencia absolutoria, porque de dictarse sentencia en su contra, que le imponga una pena de prisión la consecuencia es la imposibilidad de seguir prestando sus servicios; otro caso en que procede la suspensión se da cuando goza de libertad caucional porque

queda sujeto al proceso pero puede continuar laborando. Observamos que es el único caso de excepción en cuanto a que el patrón si esta obligado a pagar el salario del obrero y la razón es que el trabajador actúa en defensa de los intereses del patrón.

La suspensión transcurre desde el momento en que el presunto responsable esta detenido ante la autoridad judicial hasta que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva y debe regresar para seguir prestando sus servicios dentro de los quince días siguientes.

El maestro Ramírez Fonseca hace una crítica en cuanto al término en que surte sus efectos esta suspensión.

“ Permítaseme en este punto no sólo denunciar mi total desacuerdo con el legislador, sino de acusarlo de superficialidad o de ignorancia.

La prisión preventiva, según ya quedó dicho, corre a partir del momento en que el presunto responsable es aprehendido, lo cual puede ocurrir a través de una orden de aprehensión dictada por la autoridad judicial, única que puede expedirla por así prevenirlo expresamente el artículo 16 Constitucional, o bien por intervención de cualquier persona en caso flagrante delito o de la autoridad administrativa en casos urgentes y tratándose de delitos que se persiguen de oficio, todo también de acuerdo con el artículo 16 de la Ley fundamental.

Pues bien, en el caso de los dos últimos supuestos, el detenido, al realizarse la aprehensión no está a disposición de la autoridad judicial. Lo está hasta que, como acusado, el Ministerio Público hace la consignación ante el juez.

En tal hipótesis tendríamos que llegar a la monstruosa conclusión de que no hay suspensión de la relación de trabajo hasta que el detenido es consignado ante la autoridad judicial y que, por lo mismo, son injustificadas las faltas de asistencia ocurridas desde la detención hasta la consignación. Esto es francamente absurdo. La evidencia nos dice que la suspensión comienza a surtir efectos desde el momento de la aprehensión, esté el detenido a disposición del Juez o del Ministerio Público.

El otro aspecto, relativo a que la suspensión se prolongue hasta que cause ejecutoria la sentencia absolutoria que se dicte, también es un dislate jurídico.”⁵⁵

La explicación a esto es que si el trabajador obtiene su libertad, por alcanzar fianza ya no hay impedimento para que regrese a trabajar, entonces no hay razón para que continúe surtiendo sus efectos hasta que cause estado la sentencia absolutoria que se dicte.

“ IV. El arresto del trabajador;”

⁵⁵ RAMIREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. “Comentarios y Jurisprudencia”. Tercera Edición. Pac. México. 1986. p.p. 19, 20

Distinguimos que es normal que en estas circunstancias el trabajador no puede ir a trabajar, porque es privado de su libertad, este arresto sabemos que no puede exceder del término de 36 horas, es por esto que la causa de suspensión surte sus efectos desde el momento en que quede sujeto a la autoridad administrativa hasta que termina este, reiniciando sus labores al día siguiente de que concluye la suspensión.

“ V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;”

En relación con estos artículos nos menciona como obligatorios el 5o constitucional, el servicio de las armas, los jurados, el desempeño de los cargos concejiles y elección popular, directa e indirecta; también las funciones electorales y censales. En el artículo 31 de nuestra carta magna, encontramos las de alistarse y servir en la guardia nacional.

Aquí, al igual que en la fracción III hay una excepción pero es en relación a la antigüedad lo que se fundamenta en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 44.

“ Cuando los trabajadores sean llamados para servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad.”

Es indispensable que el trabajador sea llamado para servir en la guardia nacional o alistarse porque no es a elección de su voluntad, porque de ser el caso, el patrón no le daría permiso y por lo tanto tampoco se le computaría su antigüedad. Conforme a lo que señala nuestra Ley surte efectos desde que preste sus servicios hasta por un período de seis años, volviendo a desempeñar su trabajo dentro de los quince días de finalizada la causa de suspensión.

“ VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y”

Los servicios que desempeñaría un trabajador en este supuesto son de tiempo completo, por esta razón resalta la imposibilidad de continuar en su trabajo motivo por el cual procede la suspensión, que al igual que en la fracción anterior surte efectos desde que tenga que cumplir los cargos hasta por un lapso de seis años presentándose a trabajar dentro de los quince días siguientes de que feneció la causa de suspensión.

La última causa de suspensión determina en la fracción “ VII. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.”

Estos documentos son indispensables para el desempeño de sus labores, con ese objeto se suspende al trabajador para que haga los trámites necesarios y los regularice; como ejemplo podemos señalar el caso de un chofer que no puede desempeñar dicha actividad si no tiene una licencia expedida para tal función, o un trabajador que viaja constantemente fuera del territorio, si no tiene su pasaporte le será imposible en este caso desempeñarlo, siendo que de acuerdo a lo estipulado por esta fracción tampoco tiene obligación de pagar un salario debido a que esta situación es culpa del empleado y puede cambiar de suspensión a rescisión debido a que el patrón no puede estar esperando todo el tiempo teniendo un límite de dos meses para poner en regla sus documentos y una vez que se normaliza su situación regresará nuevamente a laborar al día siguiente de que termine la causa de suspensión.

3.2 Causas de Terminación

No es difícil identificar que la principal característica es el rompimiento del vínculo laboral que une a trabajador y patrón, en la que puede o no intervenir la voluntad y de la que ahora procedemos a analizar las diferentes causas que la originan, las cuales se encuentran consignadas en el artículo 53 de nuestra Ley Federal de Trabajo vigente indicándonos: " Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;"

Debe de haber manifestación de la voluntad de las dos partes, entonces el ejemplo más claro sería la renuncia de un trabajador, con la que el patrón esta de acuerdo.

El maestro Ramírez Fonseca nos manifiesta a qué esta obligado un patrón de acuerdo a lo establecido por esta fracción.

" El patrón esta obligado al pago de lo debido pero carece de toda responsabilidad indemnizatoria." ⁵⁶

Esto quiere decir que al haber consentimiento de trabajador y patrón en su renuncia no tiene ninguna responsabilidad y hablando del pago de lo debido se refiere, como ejemplo, al aguinaldo, vacaciones, prima de antigüedad si procede todo esto conforme a la Ley.

En caso de renuncia del trabajador conforme a lo que establece nuestra Constitución sólo queda sujeto a la responsabilidad civil.

En estos casos para evitar que se pueda terminar la relación de trabajo por causa del patrón sin una causa legal que la justifique nos dice el maestro Miguel Borrell Navarro "... se hace un convenio o finiquito firmado por ambas partes y dos testigos en el que se consigna que el trabajador renuncie a su trabajo, cargo opuesto, por así convenir a sus intereses, renuncia que acepta la empresa la que debe pagarle todo lo que

⁵⁶ Ibidem p.48

le corresponde de acuerdo a su Contrato Individual de Trabajo, la Ley, y en su caso con lo dispuesto en el contrato colectivo o el contrato-ley.

Asimismo debe consignarse dicho escrito, por separado todas y cada una de las prestaciones que la corresponden al trabajador por su trabajo, la cuantía de cada una de éstas y las fechas que correspondan, dicho convenio o finiquito se presentará para su aprobación, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, a la que deberá solicitarse que una vez aprobado por la misma, se le dé a dicho convenio o la calidad de cosa juzgada y se archive el expediente como asunto totalmente terminado.”⁵⁷

“ II. La muerte del trabajador;”

Es lógica esta consecuencia debido, a que con la muerte se termina la relación de trabajo, debiendo recordar que nuestra Ley nos menciona que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal y subordinado. Por lo tanto, si ya no existe el trabajador que es la persona que presta el servicio, tampoco subsistirá la relación de trabajo, se extingue. En cuanto a las consecuencias, por ser objeto de estudio de nuestra tesis las analizaremos en el capítulo IV.

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

⁵⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. Pac. México. 1978. p. 159

La terminación de la obra se apoya en la naturaleza de la misma, debiendo señalarse sus características y los servicios que tenga que desempeñar el trabajador, es importante distinguir que aún cuando se fija un tiempo de duración sólo será legítima la terminación cuando este totalmente agotada o concluida la obra. Como ejemplo podemos señalar cuando se celebra un contrato para la construcción de un edificio en el que se estipula que en un término de dos años se terminará dicha obra, pero una vez llegado ese lapso no ha concluido se entiende que se prorroga hasta la entrega de la misma.

En relación con esto nos decreta el artículo 36 de la Ley lo siguiente;

“ El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza .”

Nuestra Ley regula también la celebración de Contrato Individual de Trabajo por tiempo determinado fijo estableciendo los casos siguientes:

Podemos citar como ejemplo cuando por el alumbramiento de una madre trabajadora, la sustituye otro trabajador durante el descanso a que tiene derecho de seis semanas antes y seis después del parto. Otro de los casos puede ser el de un trabajador que se enferma de hepatitis, siendo necesario que alguien lo sustituya para que desempeñe el trabajo durante el tiempo en que se cure de dicha enfermedad . Así,

también se determinan los demás casos en la Ley.

Resumiendo, el artículo 37 decreta "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

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

La inversión de capital obedece a que no es posible determinar con exactitud la duración de este tipo especial de trabajos como sería el de las minas.

Es que de acuerdo con esto el artículo 38 menciona que "Las relaciones de trabajo para la explotación de las minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado."

En este caso el patrón queda obligado a pagar los salarios que tenga pendientes como tiempo extra, parte proporcional de aguinaldo, de vacaciones, prima vacacional, o cualquier otra prestación que se hubiere convenido en su contrato individual de trabajo o contrato colectivo; en caso de que haya una causa real estipulada en el mismo, el patrón no tiene responsabilidad y el trabajador tampoco.

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

Como ya hemos estudiado, en la suspensión de la relación de trabajo la incapacidad no debe tener su origen en el riesgo de trabajo. Observamos que esta causa de terminación señalada en la fracción IV puede o no proceder de un riesgo de trabajo pero dicha incapacidad física o mental forzosamente debe ser permanente ya que en caso contrario el trabajador regresaría a su trabajo y no habría rompimiento del vínculo laboral. Respecto a sus consecuencias al igual que la fracción II serán analizadas en el capítulo posterior.

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

De la terminación individual del contrato de trabajo nace el derecho del trabajador a cobrar su correspondiente pago a aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, días trabajados, tiempo extra, y otros que se le adeuden, en este caso no tienen derecho a ninguna indemnización a excepción de la fracción IV de incapacidad física, mental o inhabilidad del trabajador.

3.3 Causas de Despido

Recordemos que la rescisión encuentra su fundamento cuando alguna de las partes, trabajador o patrón, ha cometido alguna falta grave.

Así, el capítulo IV del título segundo de nuestra Ley Federal de Trabajo nos establece en su artículo 47 que: " Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado, con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; "

Observamos que es indispensable para que proceda esta causa de despido que haya engaño por parte del empleado o del sindicato que lo recomendó, pero en caso de no haber engaño y ser incompetente no procede la rescisión del contrato.

Por lo tanto, el patrón debe probar que hubo engaño, que por regla general puede demostrarse con cartas de recomendación o por alguna cláusula del contrato que establezca que bajo protesta de decir verdad haga constar que posee la capacidad para realizar el trabajo convenido.

El tiempo en que prescribe nos alude la misma fracción dejará de tener efecto esta acción después de treinta días de que comenzó a prestar sus servicios.

“ II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresas o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; ”

No necesariamente se debe de cometer un delito contra la propiedad como sería el robo o abuso de confianza ya que son situaciones distintas, sin embargo, identificamos que los ejemplos más comunes se presentan cuando un trabajador de acuerdo con su forma de actuar dentro de su trabajo y en relación con terceros desprestigia a la empresa en donde realiza sus servicios, otro ejemplo es cuando un trabajador que cobra un salario por prestar determinado servicio y que no realiza por llevar a cabo otras tareas en su beneficio, o el que da informes falsos a sus directivos con el propósito de incitarlos a caer en errores trayendo como consecuencia conflictos dentro del centro de trabajo.

“ III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;”

Esta fracción nos señala que los actos enumerados en la causal anterior, también

serán causa de despido si son cometidos en contra de alguno de sus compañeros debiendo alterar la disciplina de donde desempeña su trabajo, el ejemplo más común se da cuando hay una riña.

“ IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;”

De los actos enunciados en la fracción II el aspecto que hay que destacar es que éstos deben de ser graves queriéndonos decir con esto que sea imposible la continuación de la relación de trabajo, en cuanto a la expresión fuera del servicio no necesariamente quiere decir que sea fuera de la jornada porque aún terminada ésta puede estar dentro de las instalaciones del centro de trabajo.

“ V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;”

El trabajador tiene como una de sus obligaciones cuidar los intereses del patrón, por lo mismo debe prevenir los perjuicios en relación con las obras, edificios, maquinaria etcétera y por lo tanto además de faltar con dicha obligación es de destacar

su conducta dolosa, no importando si el daño causado es pequeño, lo que resalta es la intención. Esta obligación tiene su fundamento en el artículo 134 fracción VI.

" Son obligaciones de los trabajadores:

...VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;"

Siguiendo con las causas de rescisión el artículo 47 señala en su fracción " VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;"

En este caso no serán intencionados los actos cometidos , pero la causa es grave y no se admite excusa debido al descuido ,por actuar de forma contraria y producir el daño.

" VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;"

No importa que el daño no se llegue a cometer, lo esencial es que se expone la

seguridad del establecimiento y de las personas que se encuentran en ese momento.

“ VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;”

Para poder determinar cuando procede esta causal se debe estudiar los diferentes aspectos y situaciones materia de la relación laboral, porque de acuerdo con esto se puede considerar inmoral lo que en otro no puede serlo y por lo general la conducta de un individuo debe ser en relación con el lugar y momento determinado y conforme a las buenas costumbres.

“ IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;”

Es de justificar esta situación ya que estas perjudicando a la empresa, en este caso por lo regular debemos de suponer que la revelación de estos secretos se darían a empleados de confianza, pero encontramos otras situaciones en las que tienen conocimiento otros trabajadores como por ejemplo por necesidad del servicio o cuando se ha callado y por alguna circunstancia ajena llega al conocimiento del empleado.

Esta causa de despido se encuentra relacionada con lo que dispone la fracción XIII del artículo 134 ya antes mencionado respecto a las obligaciones de los trabajadores:

"...XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa."

Prosiguiendo con el artículo 47 fracción X. señala: " Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;"

Si un trabajador no asiste a su trabajo debe avisar, pero no basta con esto para justificar sus faltas sino que debe corroborar con un comprobante, tampoco resalta nuestra Ley si son seguidas o no indicándonos solamente el término para computarlas de treinta días.

El maestro Baltasar Cavazos nos refiere lo siguiente :

" Semánticamente, más de tres faltas son tres faltas y media, ya que el trabajador que sólo asiste a uno de los dos turnos quebrados, incurre en media falta de asistencia, que desde luego le tiene que afectar, ya que no sería justo que fuera irrelevante y que el trabajador no tuviera ninguna sanción por dicha inasistencia.

“...XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.”

Prosiguiendo con el artículo 47 fracción X. señala: “ Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;”

Si un trabajador no asiste a su trabajo debe avisar, pero no basta con esto para justificar sus faltas sino que debe corroborar con un comprobante, tampoco resalta nuestra Ley si son seguidas o no indicándonos solamente el término para computarlas de treinta días.

El maestro Baltasar Cavazos nos refiere lo siguiente :

“ Semánticamente, más de tres faltas son tres faltas y media, ya que el trabajador que sólo asiste a uno de los dos turnos quebrados, incurre en media falta de asistencia, que desde luego le tiene que afectar, ya que no sería justo que fuera irrelevante y que el trabajador no tuviera ninguna sanción por dicha inasistencia.

Por lo demás, no se deben confundir los retrasos con las faltas. La falta implica ausencia de asistencia y el retardo simplemente será cuando se llega tarde.”⁵⁸

“ XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;”

Encontramos que un trabajador esta supeditado a las ordenes de su patrón debido a la figura de la subordinación , pero es de observar que deben ser relativas al trabajo contratado y dentro de su jornada , identificamos que no sólo la desobediencia al patrón es causa de rescisión sino también a sus representantes.

De acuerdo con lo que acabamos de anotar nos explica el maestro Baltasar Cavazos que no cualquier desobediencia por parte del trabajador da motivo al despido.

“ La desobediencia debe versar sobre el trabajo pactado, ya que la facultad de mandar del patrón y el derecho de ser obedecido tiene dos limitaciones: a) debe referirse al trabajo expresamente pactado, y b) la orden debe darse dentro de la jornada establecida.”⁵⁹

“ XII. Negarse el trabajador a adoptar medidas preventivas o a seguir los

⁵⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Segunda Edición . Trillas. México 1989. p. 46

⁵⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas más Usuales Sobre Temas Laborales “Orientaciones Teórico-Prácticas”. Tercera Edición . Trillas. México 1989. p. 75

procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades ;”

Se toma como medida de protección para los trabajadores, porque de lo contrario se pueden provocar accidentes o contraer enfermedades, la negativa del trabajador a cumplir como obligación provoca su despido.

“ XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;”

A este respecto debemos aclarar que el aliento alcohólico no es lo mismo que el estado de ebriedad en cuanto a lo que determina la jurisprudencia:

“ El aliento alcohólico no es indicativo de. No se acredita la causal de rescisión prevista por el artículo 47, fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo, la cual consiste en el que el trabajador se presente a laborar en estado de ebriedad, si la constancia de examen médico allegada alude a aliento alcohólico, pues este por si mismo no es suficiente para concluir la existencia de aquella conclusión.” Quinto Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito. Amparo directo 9685/90 Ferrocarriles Nacionales de México 15 de enero de 1991. Semanario Judicial de la Federación Tomo VII. marzo 1991. p. 145.

Consideramos indispensable que un trabajador se presente a laborar en condiciones normales, esto es, nunca en estado de ebriedad o bajo algún efecto de narcóticos o drogas enervantes a menos que su uso sea por determinación médica, teniendo la obligación de hacer de su conocimiento al patrón y el deber de presentar la indicación correspondiente, apreciamos que las consecuencias de desempeñar su trabajo en esas circunstancias son sufrir un accidente o provocarlo a sus compañeros, por otro lado no es necesario practicar algún examen, cuando es evidente en la forma de proceder.

“ XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y”

Al hablarnos de una sentencia ejecutoriada entendemos que ya no procede ningún recurso siendo como consecuencia que queda firme la sentencia dictada, por lo tanto es de considerar que en esta situación se verá imposibilitado el trabajador para realizar su labor y la razón es la pena de prisión.

“ XV. Las causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.”

Justificamos esta causal debido a que el legislador no puede prever por completo todas las situaciones que se pueden presentar, dejando la posibilidad de que se

argumenten casos equiparables de gravedad.

El maestro Ramírez Fonseca menciona que " El trabajador despedido, independientemente que el despido se funde en causa justa, puede conformarse o estar en desacuerdo con él.

En el primer caso, queda obligado el patrón a pagar al trabajador únicamente las cantidades que resulten a favor de éste por concepto de vacaciones proporcionales (artículo 79 de la Ley), de prima de vacaciones (artículo 80) de aguinaldo proporcional,(artículo 87), y de prima de antigüedad (artículo 162), la que deberá pagarse de 1970 (1º de mayo) en adelante, por años cumplidos, si el ingreso del trabajador es anterior a la fecha en que entró en vigor la nueva Ley Federal de Trabajo, o a partir de su fecha de ingreso si es posterior. Estas prestaciones se satisfarán en los términos de la Ley si no hay contrato colectivo o si habiéndolo, éste es coincidente con la Ley; de lo contrario, o sea, si el contrato contiene o consigna mejores prestaciones que las legales, el pago se hará en los términos previstos en el contrato colectivo,"⁶⁰

La disolución de las relaciones de trabajo, como nos menciona la cita anterior, puede ser por causa justa o injustificada, en el primer caso el patrón no incurre en responsabilidad siempre y cuando encuadre en alguna causal determinada por el artículo 47, pero esto no basta, por eso es necesario que se precisen los hechos que la conforman

⁶⁰ RAMIREZ FONSECA, Francisco. Despido Comentarios y Jurisprudencia. Novena Edición. Pac. México 1989. p. 189

cuya finalidad es darle oportunidad al trabajador de defenderse y aportar las pruebas necesarias para que la Junta de Conciliación y Arbitraje, pueda estudiar si procede o no.

Cabe resaltar que el patrón debe dar aviso por escrito de la fecha y causa o causas del despido al trabajador que, en caso de negarse a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes de la rescisión lo dará a conocer en la junta respectiva en la que debe dar el domicilio del empleado para que sea notificado.

De acuerdo a lo anterior se conoce lo que le corresponde a un trabajador que es despedido justificadamente; ahora estudiaremos que derechos tiene el trabajador que es despedido injustificadamente, nuestra Constitución en relación al despido en su artículo 123 fracción XXII nos señala:

Artículo 123.- " Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, las cuales regirán:

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

...XXII. El patrono que despid a un obrero sin causa justificada por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita,

estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de alguna indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;"

Por otra parte, el artículo 48 de nuestra Ley determina que un trabajador que es despedido injustificadamente puede ejercer alguna de estas dos acciones en un término de dos meses contados a partir del día siguiente de la fecha del despido, pues de no hacerlo la acción prescribirá por disposición el artículo 518; éstas acciones son la reinstalación o la indemnización constitucional en cuanto a la primera si se obtiene laudo favorable condenará al patrón a reincorporar al trabajador en su trabajo y además deberá pagar los salarios desde la fecha del despido hasta su reinstalación. En el caso de obtener el obrero laudo favorable de pago de indemnización de los tres meses, también tendrá derecho a sus salarios caídos o vencidos que comprenderán desde el despido hasta el día en que reciba su correspondiente indemnización. En caso de la acción de reinstalación si hay beneficios posteriores podrá disfrutarlos.

Observamos que el patrón puede ser eximido de la obligación de reinstalar a un trabajador, esto también tiene una justificación que se encuentra en el artículo 49 de nuestra Ley Federal del Trabajo que señala :

Artículo 49. " El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales."

El patrón tendrá que comprobar en el juicio laboral la causa de excepción de que se trate, porque de acuerdo con esto la junta dictará lo procedente y en todo caso si se exime de la reinstalación al trabajador que encuadre en algunos de estos supuestos se

deberá cumplir con el pago de indemnización decretada por el artículo 50 de esta Ley.

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

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

Ejemplo: En el caso de un trabajador que es contratado por ocho meses pero es despedido a los seis meses de acuerdo a lo establecido por este artículo le corresponde: tres meses de indemnización constitucional, más tres meses por los servicios prestados, más salarios caídos.

El otro ejemplo es el de un trabajador que es contratado por tres años y es despedido a los dos años y medio, entonces tendrá derecho a tres meses de indemnización constitucional más seis meses por el primer año de servicios prestados más veinte días por el segundo año y diez días por el medio año siguiente, más salarios caídos que hacen un total de nueve meses con treinta días de salario más los salarios caídos según el término en que se dicte el laudo.

“ II Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y”

Ejemplo: un trabajador es despedido a los dos años de servicios y como hemos dicho es contratado por tiempo indeterminado, le corresponden tres meses de indemnización constitucional más 40 días de salario por sus servicios prestados más sus salarios caídos.

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

Las anteriores indemnizaciones debemos de aclarar que no proceden cuando se prescinde de los servicios de un trabajador, sino que derivan cuando éste demanda la reinstalación y, como ya explicamos, se adecua en alguno de los supuestos del artículo anterior.

3.4 Causas de Retiro

Nuestra Ley nos indica exactamente los casos en que procede una suspensión una terminación o una rescisión de las relaciones individuales de trabajo, consistentes en causas de despido o de retiro.

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo regula: " Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;"

Como ejemplo podemos citar el caso en que el patrón contrata a un trabajador y de acuerdo con esta causal el factor a destacar es el engaño como puede ser en su salario, jornada, días de descanso o en el trabajo que tenga que desempeñar cambiándolas o no proporcionándolas por su conveniencia.

Puede llevar a cabo justificadamente la acción de rescisión precisándonos el tiempo en que debe efectuarla y que data de treinta días.

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

Es la mala fe o el abuso que se tiene hacia un obrero lo que la produce por eso cuando el patrón falte a las obligaciones más importantes de un determinado trabajador

será justificable, debemos hacer hincapié en que en el caso de las injurias y amenazas deben especificarse exactamente en que consistieron. También encontramos que no sólo procede hacia el empleado, sino que se hace extensiva con familiares del mismo.

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

Lo que hay que resaltar de esta fracción es el proceder de la conducta dolosa y debido a su gravedad se justifica el retiro del trabajador.

“ IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;”

Solo hay casos excepcionales en los que se puede reducir el salario de un trabajador; por ejemplo: si se reduce su jornada de trabajo, por lógica no obtendrá los mismos ingresos. Opinamos que es difícil esta posición debido a que el obrero tiene que demostrar que se le dejó de cubrir su salario y que realizó las gestiones necesarias para su obtención ya que de lo contrario no procederá.

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

El trabajador y el patrón deben de convenir en la fecha y en un lugar determinado para que se efectúe este, al respecto nuestra Ley nos señala en sus artículos 108 y 109 que se llevará a cabo en el lugar donde los trabajadores desempeñen sus servicios y se pagará en el día laborable durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación procurando ser puntual.

De acuerdo con los artículos ya mencionados comenta el maestro Miguel Bermúdez Cisneros: " Lo anterior garantiza que el trabajador pueda hacer efectivo el cobro del salario y evita que el patrón fije unilateralmente un lugar y hora que dificulte el cobro." ⁶¹

" VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;"

De acuerdo con el artículo 132 es obligación del patrón:

"...III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir

⁶¹ BERNÚDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1978. p. 261

indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumento o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;"

De acuerdo con dichas fracciones, las obligaciones del patrón y en relación con la fracción VI del artículo 51 no encontramos justificado el que sea propiedad del patrón los materiales o herramientas que proporcionan al trabajador para causar daño, aquí lo trascendental es la forma de actuar de mala fe.

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

En relación con la fracción antes mencionada y dentro de las obligaciones del patrón, en la fracción ...XVII del artículo 132 se señala: " Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y en general; en los lugares en que deban

ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

Si no se cumple con estas disposiciones se pone en peligro la salud del trabajador o familiares, esta causa grave justifica y origina el retiro.

" VIII. Comprometer el patrón con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y"

Encontramos cierta relación con la fracción anterior debido a las consecuencias originadas, siendo así que la primera se aplica al no cumplir con algunas de sus obligaciones y la segunda deriva de la imprudencia o descuido sin tener excusa alguna.

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

Al igual que el artículo 47 fracción XV volvemos a encontrar estas causas análogas para el caso en que los trabajadores consideren alguna falta o incumplimiento grave del patrón, debiendo analizar el tribunal si se acredita como tal.

El artículo 52 nos hace mención que un trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se da cualquiera de los supuestos del artículo anterior, teniendo derecho a que el patrón lo indemnice conforme a lo señalado por el artículo 50 que ya anteriormente estudiamos.

CAPITULO IV

EL SIDA EN LAS RELACIONES LABORALES

4.1 El Sida y la Suspensión

En el presente capítulo analizaremos los casos aplicables en concreto y que pudieran proceder, respecto de la figura de la suspensión en relación con un trabajador infectado de sida.

Así, el artículo 42 dispone: " Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

1. La enfermedad contagiosa del trabajador;"

El sida, como ya estudiamos, es una enfermedad contagiosa, pero encontramos que se transmite por la sangre, por contacto sexual o por embarazo de una madre a su hijo, o sea por la vía perinatal, de lo que deducimos que no necesariamente se debe de suspender a un trabajador enfermo de sida, debido a que esta enfermedad se encuentra dividida en seropositivos o asintomáticos que son los que portan en virus del VIH pero no presentan síntomas de estar enfermos y los sintomáticos que ya presentan síntomas característicos de esta enfermedad.

De acuerdo a lo anotado pensamos que puede proceder una suspensión de la relación de trabajo, hablando de enfermos o asintomáticos, cuando desempeñen actividades que se consideren de riesgo ya sea por utilizar herramientas u otros objetos cortantes, transmitiéndose por medio de la sangre aunque consideramos que son pocas las posibilidades de que se pueda infectar otra persona, ya que de acuerdo con los estudios realizados, el virus muere por el contacto del aire y en todo caso se deben seguir las medidas de seguridad e higiene.

En el caso de enfermos sintomáticos procedería conforme a derecho una suspensión, como en el caso anterior, cuando el trabajador realice trabajos que se consideren como un peligro en donde pudiera contagiar a sus compañeros, no importando en que fase de la enfermedad se encuentre.

Por otra parte y no importando lo señalado en el artículo 134 en su fracción XI es obligación del trabajador poner en conocimiento al patrón si padece alguna enfermedad contagiosa, respecto de las cuales sabemos que el incumplimiento origina la rescisión de la relación laboral. Este aviso al patrón se toma como una medida preventiva para proteger la salud de los demás empleados.

El trabajador enfermo de sida podrá gozar de los beneficios de la seguridad social y hablando del seguro de enfermedades y maternidad, el artículo 93 de la Ley del Seguro Social señala que: " Para los efectos de este ramo del seguro se tendrá como

fecha de iniciación de la enfermedad, aquélla en que el Instituto certifique el padecimiento.”

El artículo 94 de la misma Ley nos establece que: “Para tener derecho a las prestaciones consignadas en este capítulo, el asegurado, deberá sujetarse a las prescripciones y tratamientos médicos indicados por el Instituto.”

Asimismo y de acuerdo por lo estipulado por el artículo 95 “ El Instituto podrá determinar la hospitalización del asegurado, cuando así lo exija la enfermedad, particularmente tratándose de padecimientos contagiosos.”

Pero se requiere del consentimiento expreso del enfermo, a menos que la naturaleza de la enfermedad imponga como indispensable esa medida.

Es obligación del patrón inscribir a sus trabajadores al seguro del cual en todo caso será responsable de los daños y perjuicios, de acuerdo con esto el artículo 96 indica:

“ El patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causaren al asegurado o a sus familiares derechohabientes, cuando por falta de cumplimiento de la obligación de inscribirlo o de avisar los salarios efectivos o los cambios de éstos, no pudieran otorgarse las prestaciones en especie y en dinero del seguro de enfermedades y maternidad, o bien cuando el subsidio a que tuvieran derecho se viera disminuido en su

cuantía.

El Instituto, a solicitud de los interesados, se subrogará en sus derechos y concederá las prestaciones mencionadas en el párrafo anterior. En este caso en patrón enterará al Instituto el importe de las prestaciones en especie otorgadas, así como de los subsidios, gastos de funeral o de las diferencias de estas prestaciones en dinero. Dicho importe será deducible del monto de las cuotas obrero-patronales omitidas hasta esa fecha que correspondan al seguro de enfermedades y maternidad, del trabajador de que se trate.”

El artículo 99 de la Ley del Seguro Social señala en cuanto a las prestaciones en especie:

“ En caso de enfermedad, el Instituto otorgará al asegurado la asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento.

No se computará en el mencionado plazo el tiempo que dure el tratamiento curativo que le permita continuar en el trabajo y seguir cubriendo las cuotas correspondientes.”

Se puede prorrogar este plazo de acuerdo a lo estipulado por el artículo 100 que

dice: " Si al concluir el periodo de cincuenta y dos semanas previsto en articulo anterior, el asegurado continúa enfermo, el Instituto prorrogará su tratamiento hasta por cincuenta y dos semanas más, previo dictamen médico."

En síntesis podemos decir en cuanto a la enfermedad contagiosa del trabajador, que sólo los trabajadores que son portadores del virus (asintomáticos) o los que están enfermos de sida (sintomáticos) pueden ser suspendidos cuando exista la posibilidad de transmitir el virus del VIH a sus compañeros por realizar labores que realmente se consideren de riesgo de contagio con la excepción de que pudiendo desempeñar su trabajo y no habiendo problemas de contagio no tiene porque determinarse una suspensión y siendo improcedente dicho acto lo podrá impugnar, debido a que no podrá cobrar su salario.

En caso de que el trabajador se encuentre en una fase terminal, aunque no trabaje en tareas que se determinen como peligrosas de contagio, opinamos procedente la suspensión, pero este caso entraria en la fracción siguiente, que a la letra dice:

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

Un trabajador adquiere el virus del sida no importando donde se haya contagiado, con excepción de que se haya infectado en el centro de trabajo, en cuanto que comienza

a presentar los síntomas que caracterizan a la enfermedad y es incapacitado temporalmente por la incapacidad de trabajar.

Nuestra Ley Federal del Trabajo libera de responsabilidad al patrón de pagar el salario, pero de acuerdo a lo señalado por la Ley del Seguro Social proporciona un apoyo parcial pues señala el artículo 104: " En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. El subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de hasta cincuenta y dos semanas," al igual que en el supuesto analizado con anterioridad, es decir, en caso de enfermedad contagiosa. Una vez concluido dicho período si el asegurado continuare incapacitado, previo dictamen del Instituto, se podrá prorrogar hasta por veintiséis semanas más.

El requisito para recibir este subsidio del que habla el artículo antes mencionado lo señala el artículo 105: " El asegurado sólo percibirá el subsidio que se establece en el artículo anterior, cuando tenga cubiertas por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad.

Los trabajadores eventuales percibirán el subsidio cuando tengan cubiertas seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad."

En cuanto al porcentaje y forma en que se debe de pagar el subsidio el artículo 106 menciona que el subsidio en dinero que se otorgue a los asegurados será igual al sesenta por ciento del último salario diario registrado, además se pagará por periodos vencidos que no excedan de una semana.

Se podrá suspender el pago de subsidio por incumplimiento del trabajador, debido a que el artículo 107 expresa: " En caso de incumplimiento por parte del enfermo a la indicación del Instituto de someterse a hospitalización, o cuando se interrumpa en tratamiento sin la autorización debida, se suspenderá el pago del subsidio."

En cuanto a la incapacidad temporal del trabajador enfermo de sida, se debe a que al comenzar a tener los síntomas de dicha enfermedad no puede desempeñar sus tareas y se encuentra imposibilitado. Sabemos que no hay todavía cura para los enfermos de sida, pero existen medicamentos como la zidovudina o AZT, que actúa contra el VIH o el indinavir. Por lo que al no estar en una fase terminal el enfermo de sida puede recuperarse y regresar a su trabajo, debiendo ser tratado como cualquier trabajador enfermo con derecho a incapacidades médicas.

4.2 El Sida y la Terminación

Como ya hemos estudiado anteriormente, el virus del sida ataca las defensas del cuerpo humano debilitándolas cada vez más, hasta dejarlo sin protección alguna contra

otras enfermedades. Conocemos que el periodo de incubación es muy prolongado, pero una vez que la persona infectada desarrolla la enfermedad y llega a la fase terminal, es lógico determinar que la muerte será la próxima consecuencia y por lo tanto también la terminación de trabajo.

Al respecto la Ley estipula en su artículo 53 " Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

...II. La muerte del trabajador;"

De acuerdo con esta causa de determinación de la relación de trabajo, encontramos que se puede presentar de dos formas:

- Por un hecho que constituya riesgo de trabajo
- Por un hecho que no constituya riesgo de trabajo

Hablando del primer caso y de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo identificamos que hay un capítulo completo que reglamenta los riesgos de trabajo en su título noveno, el cual define en su artículo 473 diciéndonos: " Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo ."

En relación con la muerte del trabajador enfermo de sida a consecuencia de un riesgo de trabajo, consideramos que es difícil que se llegue a presentar y pensamos, en todo caso, en trabajadores como serían enfermeras, médicos, laboratoristas, que estén en contacto directo y permanente con enfermos del VIH, pero conocemos que se deben de cumplir disposiciones de higiene y seguridad de las que se toman extremos cuidados y que en tal situación será poco probable que se presente un contagio por riesgo de trabajo y como consecuencia la muerte.

Nuestra Ley Federal del Trabajo señala que si la muerte es consecuencia de un riesgo de trabajo y no opera el Instituto Mexicano del Seguro Social, el patrón tendrá la obligación de pagar a los beneficiarios dos meses de salario por gastos funerarios y setecientos treinta días de salario por indemnización de acuerdo con los artículos 500 y 502 que a la letra dicen:

Artículo 500 " Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

- I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y**
- II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502."**

Artículo 502 " En caso de muerte de trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a las que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al

importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal."

En caso de operar el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social y estar inscrito el trabajador, el patrón no paga indemnización, ya que el seguro indemnizará de acuerdo a su Ley.

Según dispone el artículo 60: " El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo."

En relación con el artículo 71 de la Ley del Seguro Social menciona que: " Si el riesgo trae como consecuencia la muerte del asegurado, el Instituto otorgará a las personas señaladas en este precepto las siguientes prestaciones:

I. El pago de una cantidad igual a dos meses de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha de fallecimiento del asegurado.

Este pago se hará a la persona preferentemente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral..."

además de señalar los casos en que procede una pensión y a que beneficiarios correspondería.

En caso de operar el Instituto pero si el patrón no tiene inscrito al empleado debido a que lo inscribió en el término legal pero después de ocurrir el riesgo, el patrón tiene cotizando en un grupo inferior al que le corresponda, el Instituto pagará la indemnización pero fincará al patrón el capital constitutivo correspondiente según lo estipulado por el artículo 84 de la Ley del Seguro.

En el segundo supuesto, la muerte de un trabajador por un hecho que no constituya riesgo de trabajo, es por regla general el caso en el que entra esta causa de terminación debido a que un trabajador adquiere la enfermedad del sida por alguna de las formas de transmisión que ya conocemos en algún otro lugar que no sea su trabajo y después presentar los síntomas y progresar la enfermedad hasta terminar con la muerte.

Si la muerte proviene de un riesgo que no sea de trabajo no hay indemnización por parte del patrón, pero los beneficiarios tendrán derecho a la pensión determinada en la Ley del Seguro Social. Al ser considerada esta enfermedad dentro del seguro de enfermedades y maternidad y de acuerdo a la muerte de un trabajador el artículo 112 establece:

" Cuando fallezca un pensionado o un asegurado que tenga reconocidas por lo

menos doce cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al fallecimiento, el Instituto pagará a la persona preferentemente familiar del asegurado o pensionado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral, una ayuda por este concepto, consistente en dos meses de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha del fallecimiento."

En cuanto al seguro por muerte el artículo 149 señala: " Cuando ocurra la muerte del asegurado o pensionado por invalidez, el Instituto otorgará a sus beneficiarios, conforme a lo dispuesto en el presente capítulo, las siguientes prestaciones:

- I. Pensión de viudez;**
- II. Pensión de orfandad;**
- III. Pensión a ascendientes;**
- IV. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule; y**
- V. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título."**

Para otorgar esta pensión a los beneficiarios se deben cumplir los siguientes requisitos:

" I. Que el asegurado al fallecer hubiere tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales, o bien que se encontrare

disfrutando de una pensión de invalidez...y

II. Que la muerte del asegurado o pensionado no se deba a un riesgo de trabajo."

(artículo 150 de la Ley del Seguro)

También tendrán derecho a la pensión los beneficiarios de un asegurado fallecido por causa distinta de riesgo de trabajo que se encontrare disfrutando de una pensión por incapacidad permanente derivada de un riesgo igual y tuviere acreditado el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales y hubiese causado baja en el Seguro Social obligatorio, no importando el tiempo transcurrido desde la fecha de su baja. Con lo anterior concluimos el estudio de esta causal de terminación y ahora proseguimos con el siguiente supuesto.

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

También esta causa de terminación puede provenir por un hecho que constituya riesgo de trabajo y por un hecho que no constituya riesgo de trabajo.

Debemos de entender que un enfermo del VIH al encontrarse en la fase terminal paulatinamente y de manera progresiva va perdiendo sus facultades para desarrollar cualquier trabajo, encontrándose imposibilitado para seguir desempeñando sus servicios.

El artículo 477 de la Ley Federal del Trabajo anota: " Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total; y
- IV. La muerte."

Para efectos de esta causa de terminación consideramos procedente una incapacidad permanente total y que define en su artículo 480 como: " La pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida."

En cuanto a las prestaciones, en el artículo 487 señala: " Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a :

- I. Asistencia médica y quirúrgica;
- II. Rehabilitación;
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV. Medicamentos y material de curación;
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios;
- VI. La indemnización fijada en el presente Título."

Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total y no opera el Instituto, el patrón indemnizará con el importe de mil noventa y cinco días de salarios de acuerdo por lo prescrito por el artículo 495:

“ Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente a mil noventa y cinco días de salario.”

En relación con el párrafo anterior nos indica el artículo 486: “ Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Si el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trata es inferior a cincuenta pesos se considerará esta cantidad como salario máximo.”

En caso de que opere el Instituto Mexicano del Seguro Social como ya habíamos indicado en la fracción II, el patrón no paga indemnización debido a que el Instituto indemnizará de acuerdo con su Ley.

Si la incapacidad no proviene de un riesgo de trabajo habrá de darse el importe de un mes de salario de acuerdo por lo anotado en el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo que expresa: " En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes."

En caso de operar el seguro de invalidez señala el artículo 128: " Para los efectos de esta Ley existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales."

Asimismo el artículo 129 nos indica que las pensiones pueden ser temporales o definitivas, siendo esta última la que nos interesa y que dice ser pensión definitiva en su artículo 130 " La que corresponde al estado de invalidez que se estime de naturaleza permanente."

Siendo requisito para gozar de las prestaciones del seguro de invalidez que el

asegurado tenga acreditado el pago de ciento cincuenta cotizaciones semanales. (artículo 131)

Los asegurados que reúnan los requisitos establecidos para el otorgamiento de la pensión de invalidez, tendrán derecho a disfrutar de la misma cuantía que al respecto señala la Ley del IMSS en su artículo 167. (artículo 136)

4.3 El Sida y el Despido

Este punto es de vital importancia y el motivo es examinar los casos aplicables en concreto, que justifiquen el despido, por el incumplimiento grave de un trabajador infectado con el virus del VIH (asintomático) o enfermo de sida (sintomático).

Procediendo con forme a nuestra Ley Federal del Trabajo que en su artículo 47 fracción II establece:

...“ II Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;”

Podría ser el caso de considerar que un trabajador, actuará con falta de probidad

por tener conocimiento de que tiene la enfermedad (sida) y que al ser contagiosa y al prestar sus servicios en un centro de trabajo donde se considere como un riesgo, no haga del conocimiento a su patrón por tener temor a ser rechazado o despedido. De acuerdo a lo anterior coincidimos con la siguiente idea:

“ La mayoría de las personas afectadas con el HIV conservan sus capacidades físicas y mentales para seguir trabajando, ya que tienen un promedio de 10 años sin molestias, por lo que pueden seguir realizando sus actividades de una manera productiva y eficiente. No existe razón para despedir a una persona con HIV. Se puede transferir a otra área en caso de que tenga un trabajo que implique algún riesgo, para los otros, como se ha sugerido con el personal que labora para el sector salud. “⁶²

Considerando la idea anterior sólo existe una limitante para los trabajadores en relación al lugar donde prestan sus servicios y son las áreas en donde hay posibilidad de transmitir el VIH, por algún accidente. Conforme con esto el artículo 36 del reglamento de la Ley General del Salud en materia de prestación de servicios de atención médica expresa:

Artículo 36: “ El personal que preste sus servicios en algún establecimiento de atención médica. En ningún caso podrá desempeñar sus labores si padece alguna de las

⁶² Organización Oficial de la Asociación Mexicana de Higiene y Seguridad. Higiene y Seguridad. “SIDA. Riesgos y Seguridad en el Trabajo.” No. 12. Vol. XXXIII. Diciembre. México. 1992 p. 5

enfermedades infectocontagiosas, motivo de notificación obligatoria.”

Encontramos además, que es obligación del trabajador avisar al patrón según lo estipulado por el artículo 134 fracción... “ XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;”

Esta obligación de informar al patrón, si esta infectado con el virus del VIH. Implica a su vez un derecho que tienen los demás trabajadores en lugares donde se considere que están expuestos a algún contagio. De esta forma sólo consideramos procedente esta obligación en este supuesto.

Por otro lado el artículo 47... fracción X. estipula como causal de rescisión “Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;”

Esta causa, como indica, procede por la conducta del trabajador que sabe que padece la enfermedad del sida y que el patrón al tener conocimiento decide reubicarlo en otra área donde considere no exista riesgo o en todo caso le haga saber del cuidado que debe tener para seguir las medidas preventivas y procedimientos para evitar accidentes o enfermedades. Siendo que el empleado se resiste a acatarlas.

Encontramos la norma 324 para la prevención y el control de la infección por el Virus de la Inmunodeficiencia Humana que establece en su artículo 12: " En caso de probable exposición al VIH por el personal de salud por contacto de sangre del paciente, con laceraciones en la piel, de las mucosas, o através de piquete o cortadura se deberá realizar inmediatamente después del accidente investigaciones de anticuerpos y repetirse a los 3,6y 12 meses diagnosticándose como caso de infección ocupacional aquel que demuestre seroconversión durante este período."⁶³

Recordando a qué tiene derecho un trabajador que es despedido justificadamente, como hemos, dicho serán las cantidades que resulten a su favor y que estudiamos en el capítulo anterior (página 81). De acuerdo con el despido injustificado, en este caso en especial del empleado infectado con el virus del sida (asintomático) o enfermo de sida (sintomático), tendrá derecho a su reinstalación o indemnización constitucional (página 82).

Es importante resaltar la gravedad en la que se incurre al despedir un trabajador por tener la enfermedad o por ser portador del virus, ya que estamos privando su derecho a la libertad de trabajo, además de que las repercusiones económicas se agravan si el empleado es la base del sostén familiar.

⁶³ Norma Técnica 324. Para la Prevención y Control de la Infección por Virus de la Inmunodeficiencia Humana. Diario Oficial de la Federación. Secretaría de Gobernación. 17 de Noviembre 1988 p.17

4.4. El Sida y el Retiro

Tanto trabajador como patrón tienen derechos y obligaciones, es el caso que observamos en el camino de la relación de trabajo en la que el patrón también puede incurrir en faltas con sus empleados, siendo que esta situación estará regida por el artículo 51 que nos refiere: " Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

Con fundamento en esta fracción el trabajador tiene la facultad de retirarse de su empleo, pues pensamos que los actos que se cometen en contra de un empleado portador o enfermo de sida son las injurias y los malos tratamientos, no descartando la posibilidad de que se puedan presentar los demás a consecuencia de éstos. La razón es la enfermedad y el rechazo que aún existe contra estas personas, llegando al grado de sufrir hostigamiento por parte del patrón o por las demás personas indicadas en esta causal; en nuestra opinión los trabajadores con la infección del VIH que sean saludables deben ser tratados como cualquier otro trabajador y los que padecen las enfermedades relacionadas con el sida, deben ser tratados como cualquier otro empleado enfermo.

La Ley protege a todos por igual. No existe justificación alguna para que ningún individuo sea objeto de discriminación, sobre todo que lo importante es que el trabajador infectado o enfermo de VIH cumpla y desempeñe bien su trabajo.

La otra causa que consideramos procedente es la III del mismo artículo 51 que indica "... Incurrir el patrón , sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a los que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;"

Esta causa de separación es muy semejante a la anterior pero encontramos algunas diferencias, la primera es que dichos actos se cometan fuera del servicio del cual sabemos que los actos discriminatorios y rechazo no han sido superados, siendo esta la razón de la confidencialidad de las pruebas de detección; además se deben considerar como graves los actos cometidos y por lo tanto hacer imposible que se continúe con la relación de trabajo. Creemos que el hostigamiento queda más que justificado pues si se cometen estos actos será imposible que el trabajador desempeñe normalmente sus actividades.

Estimamos conforme a lo que señala nuestra Ley que el trabajador que se retira de su trabajo por alguna de las causas mencionadas imputables al patrón tendrá derecho a la indemnización estipulada por el artículo 50 de conformidad con lo que estudiamos en el capítulo anterior (página 85).

4.5 Las Relaciones Sociales del Trabajador con Sida en su Centro de Trabajo

En un principio el rechazo que existía en contra de las personas infectadas o enfermas de sida era por la desinformación de la enfermedad y el miedo a contagiarse. Ahora sabemos que las formas de contagio son especiales y limitadas y por lo tanto no se puede transmitir por contacto casual. Según hemos estudiado hay ciertos grupos de riesgo pero ello no quiere decir que cualquiera de nosotros estemos exentos de adquirir el virus del VIH . Dependiendo de los cuidados y de nuestra forma de vivir.

Asimismo y de acuerdo con el origen de esta enfermedad, es fácil detectarla en personas que la sociedad no acepta, como sería el caso de homosexuales, promiscuidad heterosexual, prostitutas, etc. Siendo esta otra razón de las formas de desaprobación de la gente. Motivando el aislamiento que trajo como consecuencia reducir el acceso de quienes necesitan educación y asesoramiento para prevenir que se siga extendiendo la enfermedad.

Consideramos más que pertinente el no haber motivo de rechazo alguno, hablando de la sociedad en general así como su centro de trabajo, teniendo derecho a ser tratado normalmente y como cualquier otro trabajador.

Una información fehaciente y completa puede ayudar a los trabajadores y patrones a formarse un criterio real, haciendo a un lado el miedo y evitando reacciones

de rechazo, debiendo tomar una actitud responsable y siguiendo las medidas de prevención y control en caso de riesgo.

Para que un trabajador infectado o enfermo con el virus desempeñe bien su trabajo debe haber un ambiente agradable y debemos comenzar con el ejemplo del patrón dándole un buen trato a todos sus trabajadores por igual. Señalando nuestra Ley con fundamento en el artículo 132 fracción VI que dice: " Son obligaciones de los patrones:

...VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;"

Reflexionando, el sida es un fenómeno natural y no moral denotando la falta de conciencia del problema y violaciones de que han sido objeto estas personas. Por lo tanto el patrón y los compañeros de trabajo deben dejar prejuicios y hacer presente su apoyo, para las personas enfermas del síndrome de inmunodeficiencia adquirida enfrenten su situación y que se distinga la solidaridad , con todas las personas afectadas con el sida.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- No justificamos el rechazo o discriminación en contra de las personas portadoras o enfermas de Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), debido a que la forma más adecuada de proteger la salud de todas las personas es no provocar con estas actitudes que los seropositivos o enfermos se aislen, en vez de desarrollar sus vidas normalmente mientras su salud se lo permita.

SEGUNDA.- El SIDA es un fenómeno natural y no moral, por lo tanto el patrón y sus compañeros deben hacer a un lado los prejuicios y apoyar a los infectados o enfermos con el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), a fin de que continúen laboralmente activos.

TERCERA.- El trabajador infectado o enfermo de SIDA debe ser suspendido al tener una enfermedad contagiosa como el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) y desempeñar actividades que se consideren de riesgo. Lo mismo procederá cuando por la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya riesgo de trabajo no pueda prestar sus servicios.

CUARTA.- Es causa de terminación individual de la relación de trabajo la muerte del empleado enfermo de SIDA (Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida), así como la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que imposibilite la continuación en la prestación del servicio.

QUINTA.- Procede el despido justificado cuando el trabajador asintomático o enfermo de SIDA (Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida) incurre en falta de probidad u honradez, porque al saber de su enfermedad no avisa a su patrón y realiza actividades calificadas de riesgosas. Así como por negarse a adoptar las medidas preventivas y procedimientos para evitar accidentes o enfermedades.

SEXTA.- Debe analizarse cuidadosamente antes de que se dicte la resolución el caso concreto y las pruebas ofrecidas por las partes a fin de no incurrir en errores y despedir injustificadamente a los trabajadores seropositivos o enfermos del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida.

SEPTIMA.- El trabajador enfermo o seropositivo de SIDA (Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida), tiene derecho a retirarse de su trabajo por la conducta del patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo cuando sea objeto de malos tratamientos, injurias o por el hostigamiento que igualmente afectarán al empleado dentro o fuera de sus servicio justificándose así la imposibilidad de seguir desempeñando su trabajo.

OCTAVA.- El SIDA (Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida) es difícil ubicarlo como riesgo de contagio en el trabajo, porque encontramos que las formas de transmisión son especiales y limitadas, en las que en todo caso existen medidas

preventivas, existiendo la posibilidad sobre todo en centros que se dediquen a la medicina y por la misma razón tienen un tratamiento especial.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1978.
- 2.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho del Trabajo. Pac. México 1978.
- 3.- BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual de Trabajo. Textos Jurídicos Universitarios Harla. México 1985.
- 4.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima Edición. Trillas. México. 1992.
- 5.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Segunda Edición. Trillas. México. 1989.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas más Usuales Sobre Temas Laborales. "Orientaciones Teórico Prácticas." Tercera Edición. Trillas. México 1989.
- 7.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. T.I. Sexta Edición. Porrúa. México. 1988.
- 8.- DANIELS, Víctor. G. SIDA. Segunda Edición. Manual Moderno. México. 1989.
- 9.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I Cuarta Edición. Porrúa México. 1981.
- 10.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I Sexta Edición. Porrúa. México. 1980.
- 11.- DEVITA, Vincent T. et al. Sida Etiología Diagnóstico Tratamiento y Prevención. Segunda Edición. Salvat. España. 1990.
- 12.- GREENSPAN, Deborah et al. El Sida en la Cavidad Bucal. Tr. María Teresa Márquez. Venezuela. 1990.
- 13.- GRMEK, Mirko D. Historia del Sida. Siglo Veintiuno. México 1992.
- 14.- GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Decimoctava Edición. Porrúa. México. 1994.

- 15.- MILLER, David. Viviendo con Sida y HIV. Manual Moderno. México 1989.
- 16.- MILLER, David. et al. Atención a Pacientes de Sida. Manual Moderno. México 1989.
- 17.- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T.II. Porrúa. México. 1983.
- 18.- Organización Panamericana de la Salud. SIDA Perfil de una Epidemia. Publicación Científica. 1989.
- 19.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Despido Comentarios y Jurisprudencia. Novena Edición. Pac. México. 1989.
- 20.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Suspensión Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. " Comentarios y Jurisprudencia." Tercera Edición. Pac. México. 1986.
- 21.- RICHARDSON, Diane. La Mujer y el Sida. Tr. Jorge Orizaga Samperio. Manual Moderno. México. 1990.
- 22.- SEPULVEDA AMOR, Jaime. Sida Ciencia y Sociedad en México. Biblioteca de la Salud. Fondo de Cultura Económica. México. 1989.
- 23.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Séptima Edición Porrúa. México. 1982.
- 24.- VOLBERDING, Paul A. et al. Manejo Médico del Sida. Segunda Edición. Interamericana. México. 1992.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Nonagésima Edición. Porrúa. México 1991.
- 2.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Sexagésima octava Edición. Porrúa. México. 1992.
- 3.- Ley del Seguro Social. Quincuagésima Sexta Edición Porrúa. México. 1996.
- 4.- Ley General de Salud. Novena Edición. Porrúa. México. 1993.

JURISPRUDENCIA

1.- Embriaguez. El Aliento Alcohólico no es Indicativo de. Quinto Tribunal Colegiado en materia del trabajo del Primer Circuito. Amparo Directo 9685/90. Ferrocarriles Nacionales de México 15 de Enero de 1991. Semanario Judicial de la Federación. T. VII. Marzo 1991. p. 145.

HEMEROGRAFIA

1.- Norma Técnica No. 324. Para la Prevención y Control de la Infección por Virus de la Inmunodeficiencia Humana. Diario Oficial de la Federación. Secretaría de Gobernación. 17 de Noviembre de 1988.

2.- Organización Oficial de la Asociación Mexicana de Higiene y Seguridad. Higiene y Seguridad. " SIDA Riesgos y Seguridad en el Trabajo." No. 12. Vol. XXXIII. Diciembre. México. 1992.

3.- SIDA/ETS Boletín Mensual. Año 9. No. 3. Marzo. México. 1995.

OTRAS FUENTES

1.- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Heliasta. México. 1981.

2.- Diccionario de la Lengua Española Revisado por Francisco Monterde. Trigesimosegunda Edición. Porrúa. México. 1991.

3.- Diccionario Médico. A-Z. Tercera Edición. Salvat. México. 1990.

4.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. I-O. Segunda Edición. Porrúa. México. 1988

5.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. P-Z. Segunda Edición. Porrúa. México. 1988