

225.
2 es.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS
SEROPOSITIVOS Y SUS EFECTOS EN EL
AMBITO LABORAL

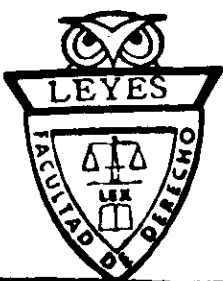
T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
LETICIA EUTIQUIO CRUZ

ASESOR: LIC. ROGELIO TORRES DAVILA.

CIUDAD UNIVERSITARIA

258076
910082

1998



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A Salomé, mi madre, por su apoyo y comprensión incondicional; por ese aliento de seguir siempre adelante a pesar de las adversidades.

A mi padre, Vicente y a mis hermanos, Yolanda, Ricardo, Oscar, Jorge y Javier, por su solidaridad para llegar a la meta trazada.

A mis maestros, quienes tuvieron la paciencia y entrega para transmitir sus conocimientos en la Máxima Casa de Estudios.

Al licenciado José Germán
Flores Andrade, por
brindarme la oportunidad
y el apoyo para
desempeñarme como persona
y profesionista.

A los licenciados:
Margarito Segio Alva Martínez,
Reyna Judith García Hernández,
Verónica Ledesma Sanabria, y
Martha Beatriz Olvera Barrera,
por su ayuda y cooperación en
mi formación como profesionista.

A mis amigos y amigas,
por su confianza y
palabras de aliento.

Gracias.

**"LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS SEROPOSITIVOS
Y SUS EFECTOS EN EL AMBITO LABORAL"**

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

**EL VIRUS DE INMUNODEFICIENCIA HUMANA Y EL SINDROME DE
INMUNODEFICIENCIA ADQUIRIDA**

1. Antecedentes.....	1
1.1. Internacionales.....	1
1.2. Nacionales.....	5
2. Diferencias entre el virus de inmunodeficiencia humana y el síndrome de inmunodeficiencia adquirida.....	9
3. Características de los seropositivos y de las personas con el síndrome de inmunodeficiencia adquirida desde el punto de vista fisiológico.....	16
4. El impacto psicológico del portador de la enfermedad.....	20
5. Vías de transmisión de la enfermedad.....	25
6. Formas para prevenir el síndrome de inmunodeficiencia adquirida.....	29

CAPITULO SEGUNDO

**LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS SEROPOSITIVOS EN LA
SOCIEDAD**

1. Concepto de Derechos Humanos.....	35
1.1. Del iusnaturalismo.....	38
1.2. El iuspositivismo.....	41
2. Fundamento legal de los derechos humanos.....	43
3. Derechos a estar informado sobre la enfermedad....	47
4. Derecho a la salud.....	49
5. Derecho a la educación.....	52
6. Derecho a ser respetado como individuo.....	54
7. Derecho a la igualdad y al trato digno.....	56
8. Derecho al trabajo.....	58

CAPITULO TERCERO
LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS SEROPOSITIVOS
EN EL AMBITO LABORAL

1. Artículo 123 Constitucional.....	64
1.1. Libertad de trabajo.....	67
1.2 Igualdad de derechos.....	69
1.3 Discriminación.....	72
2. La irrenunciabilidad de los derechos.....	75
3. Asistencia médica.....	79
4. Despido injustificado.....	82
5. Terminación de la relación laboral.....	85
6. Suspensión de la relación laboral.....	88
7. Rescisión de la relación laboral.....	94

CAPITULO CUARTO
EL VIRUS DE INMUNODEFICIENCIA HUMANA Y
EL SINDROME DE INMUNODEFICIENCIA ADQUIRIDA
COMO CAUSAL DE LA RESCISIÓN LABORAL

1. Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo (causales de rescisión).....	105
2. Artículo 46 de la Ley Burocrática (causales de rescisión).....	109
3. Riesgos de trabajo.....	112
3.1. Enfermedades generales y contagiosas.....	116
3.2. Enfermedades profesionales y no profesionales.....	118
3.3. Incapacidad.....	121
3.4. Indemnización por riesgo de trabajo.....	122
4. Los derechos del trabajador en la rescisión.....	125
4.1. Avisos de la rescisión.....	125
4.2. Demanda.....	128
4.3. Indemnización.....	130
5. Interpretación de las normas de trabajo.....	132
CONCLUSIONES.....	136
BIBLIOGRAFIA	

INTRODUCCION

A la enfermedad denominada VIH/SIDA, es decir virus de inmunodeficiencia humana/síndrome de inmunodeficiencia adquirida, en su inicio no se le otorgó la adecuada importancia, lo que ocasionó que se convirtiera en una pandemia, por lo que este tema es muy controvertido, en virtud de que existe gente que por su formación moral y el lugar en donde se desarrollan, tienen la creencia de que el SIDA es un a enfermedad que se originó por el comportamiento sexual de las personas homosexuales.

En consecuencia, el Gobierno se ve presionado a impulsar, de una forma que no agrada a la sociedad en su moral y sus costumbres, el conocimiento e información de lo que significa el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida, con la finalidad de que la gente haga conciencia de que no debe atentar en contra de la integridad física y moral de las personas que la padecen.

En tal virtud, nos surgió la inquietud de señalar, en términos generales sin caer en el término y ámbito del sector salud, lo que es la enfermedad, cómo el virus

deja al cuerpo humano sin defensas para contrarrestar el ataque de las infecciones o enfermedades oportunistas que lo van debilitando, así como cuáles son las formas de contagiarse, cómo se puede prevenir, y sus repercusiones en otras áreas como lo es el ámbito laboral; y que no sólo es a base de conductas antimorales, ya que todos estamos expuestos a contagiarnos.

Aunado a lo anterior, cabe destacar el derecho que tiene la sociedad de estar informada respecto al denominado "mal del siglo", y con mayor razón las personas que lo padecen, a pesar de ello, aún no se ha entendido su importancia, lo que ocasiona que los patrones despidan a sus trabajadores seropositivos, argumentando que han perdido la capacidad para desempeñar sus funciones, asimismo, informa a toda la comunidad trabajadora, lo que genera la discriminación, en consecuencia no tienen acceso a una fuente laboral que les proporcione la atención médica que requiere tal padecimiento, así como los medicamentos necesarios para tratar su enfermedad.

CAPITULO I

EL VIRUS DE INMUNODEFICIENCIA HUMANA Y EL SINDROME DE INMUNODEFICIENCIA ADQUIRIDA

1. ANTECEDENTES

1.1. Internacionales.

En 1980, los doctores Joel Weisman y Michael Gottlieb de los Estados Unidos de Norteamérica, se dieron cuenta de una enfermedad que les pareció "una nueva peste", una infección imposible de controlar que se extiende inexplorablemente a pesar de los tratamientos más especializados, que revelaban la disminución del número de linfocitos, pérdida de peso y dificultades respiratorias, por lo que diagnosticaron neumocistosis (neumonía por *Pneumocystis carinii*).

Los primeros reportes acerca del caso SIDA a nivel mundial datan de 1981. En julio de ese mismo año, el doctor Gottlieb de la Universidad de los Angeles del citado país, reportó la aparición casi simultánea de

cinco casos de una infección pulmonar poco frecuente, la neumonía por *Pneumocystis carinii*, en personas aparentemente sanas. Poco tiempo después, en la ciudad de Nueva York, se comprueba la reiterada aparición de una forma especial de cáncer llamado Sarcoma de Kaposi, ambos padecimientos ocurren en pacientes con una severa deficiencia inmune, lo novedoso de estos casos era que afectaban a hombres jóvenes sin inmunodeficiencia aparente, lo que ocasionó que en agosto del citado año, los casos ascendieran a 100.

Los investigadores del Centers for Disease Control (CDC) de Atlanta, Georgia, llegaron a la conclusión de que el agente causal era infeccioso y se transmitía por vía sexual.

Según las notificaciones oficiales de los Estados miembros de la Organización Mundial de la Salud (OMS), 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 1 en España(1).

(1) MIRKO, Grmek D. Historia del SIDA. Siglo XXI, México, 1992, Pág. 52.

En su inicio la mayoría de los infectados eran homosexuales, lo que generó que los médicos coligieran que se trataba de una enfermedad exclusiva a ellos, denominándola "neumonía gay", "cáncer gay", "gay immunodeficiency syndrome" o "la peste gay", por lo que se usaron las siglas GRID (Gay-Related Immune Deficiency), sin embargo en 1982, se observó que era un error tal denominación.

En virtud de que el virus procedió de los monos verdes importados de ese continente, se consideró que su origen fue africano, sin que esto explique porque en Africa, en la parte Occidental, predomina el VIH-2 y en América el VIH-1. Otra hipótesis, señala que se trató de un experimento militar para una supuesta guerra microbiológica.

Para el tema que nos ocupa, cabe señalar que no es de gran interés el origen de la enfermedad, sólo las consecuencias que origina en la sociedad, en este caso observamos las violaciones a Derechos Humanos por parte de las autoridades y de la sociedad hacia las personas que la padecen.

En 1983, los investigadores del Centers for Disease Control (CDC), denominaron a la enfermedad como "Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida", misma que fue adoptada por la Organización Mundial de la Salud.

Francia fue el primer país, y posteriormente, Estados Unidos de Norteamérica, quienes identificaron al Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH).

El SIDA es un estado patológico debido a la infección por el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH), caracterizada por la aparición de un cierto número de enfermedades oportunistas, lo que implica una deficiencia de la inmunidad de tipo celular, sin que exista causa anterior conocida, es decir, es adquirida.

En ese año, se demostró que se transmitía la enfermedad por las relaciones heterosexuales, en virtud de que el SIDA se manifestó en una pareja heterosexual, en mujeres toxicómanas por vía intravenosa, por relaciones heterosexuales, misma que la transmitían a fetos y a bebés.

En 1985 se empezaron a realizar pruebas de análisis de sangre para detectar el VIH, sin que hubiesen encontrado una vacuna, únicamente medicamentos de un costo elevado que prolonga la sobrevivencia de los enfermos, lo que ha generado una pandemia, cuyo crecimiento es continuo y sostenido.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), reportó en 1992, a 446,681 personas que habían desarrollado la enfermedad. En América, los casos reportados fueron de 252,977, más del 80% en los Estados Unidos; México ocupó el tercer lugar en el referido año.

1.2. Nacionales.

En 1981 se inició la epidemia en México, sin embargo fue en 1983 cuando se detectó. Posteriormente, en 1987 la Dirección General de Epidemiología de la Secretaría de Salud en su Boletín Mensual de SIDA, informó 344 casos.

Cuando se tuvo conocimiento de que esta enfermedad estaba realizando estragos en México, se consideró que

era un padecimiento de los homosexuales, pero conforme fue avanzando esta enfermedad se observó que afectaba a todo ser humano, sin distinguir sus preferencias sexuales, sexo, nivel socioeconómico ni lugar de residencia.

Por lo que este padecimiento fue visto como un problema social por un pequeño grupo, que con su esfuerzo y actitud van en pro de los Derechos Humanos de las personas infectadas con VIH o enfermos de SIDA, esta actividad es lenta, sin embargo, contrario a estos grupos, existen individuos y organizaciones sociales que piensan que la enfermedad del SIDA es denigrante, producto de un comportamiento inmoral.

El avance de la enfermedad en México, ocasionó que en 1986 se creara el Comité Nacional de Prevención del SIDA, otorgándole las siglas "CONASIDA", con el objeto de evaluar y establecer criterios para el diagnóstico, tratamiento, prevención y control de la misma. En agosto de 1988, por decreto presidencial se convirtió en un organismo desconcentrado de la Secretaría de Salud, denominado Consejo Nacional para la Prevención y Control del SIDA, conservando las siglas CONASIDA.

Conforme fue evolucionando se alcanzaron logros, como la publicación mensual del Boletín Epidemiológico del SIDA, una red de laboratorios para detectar el VIH, el control de los bancos de sangre, estrategias como la vigilancia epidemiológica, investigación, servicios directos a afectados o con prácticas de alto riesgo, diseño de campañas para medios masivos de comunicación y de materiales educativos. En noviembre de 1987, se realizó el Primer Congreso Nacional sobre SIDA, analizándose posteriormente el impacto social.

Aunado a lo anterior, la sociedad mexicana ha creado Organizaciones No Gubernamentales (ONG's), integradas por grupos de personas que participan en orientación e información con la finalidad de reducir su impacto social; sin embargo, algunas han desaparecido y otras se consolidaron, como por ejemplo: Organización del SIDA Tijuana, GIS-SIDA, Fundación Mexicana de Lucha contra el SIDA, Colectivo Sol, Ave de México, etcétera. Cabe destacar, que estos organismos trabajan con escasos recursos financieros y en algunos casos sin haber recibido ningún financiamiento para sus trabajos.

A partir de la creación del CONASIDA, se ha logrado el desarrollo de la investigación, orientación, programas de prevención, la práctica de criterios para la detección de anticuerpos del VIH, se ha controlado el impacto social de las personas enfermas, se ha contribuido con mensajes por televisión, conferencias, pláticas, acuerdos y convenios con instituciones educativas con el objeto de informar a la sociedad del grave peligro al que esta expuesto.

Así también, se han creado los Consejos Estatales para la Prevención y Control del SIDA, a fin de que cada Estado tenga una institución que se haga cargo de esta enfermedad.

Por consiguiente, el trabajo que esta desempeñando el CONASIDA, en pro de la salud de la sociedad es con el objeto de que se conozca más de la enfermedad, en la que todos estamos expuestos a infectarnos y no sólo se trata de cuestiones o conductas morales, ya que se requiere de concientizar a la sociedad del grave peligro al que nos enfrentamos, el cual puede acabar con un pueblo o una sociedad por ignorancia.

2. Diferencias entre el virus de inmunodeficiencia humana y el síndrome de inmunodeficiencia adquirida.

En el antiguo latín el término "virus" significaba "jugo", "humor" o "veneno", y fue empleado en el siglo XIX para designar cualquier material susceptible de multiplicarse en un organismo y enfermarlo(2).

Los virus en forma aislada, no son capaces de ninguna actividad vital, ni de metabolismo, ni de movimiento, ni siquiera de crecimiento o de multiplicación, sin embargo, son parásitos absolutos que pueden reproducirse como seres vivos si se hallan en contacto con células vivas apropiadas.

La estructura del virus de inmunodeficiencia adquirida es un virus de ácido ribonucleico (RNA), un retrovirus típico de forma esférica y peso molecular, cuando el ácido desoxibonucleico (DNA) del virus penetra en el citoplasma de la célula infectada la transcriptasa inversa lo transcribe en DNA (denominado dispositivo bioquímico compuesto por dos enzimas específicas producidas por el mismo virus), quien entra en el

(2) Ibidem. Pág. 85.

núcleo molecular y pasa a ser parte de un cromosoma, una vez integrado al genoma de la célula infectada la información genética del virus pierde transitoriamente su individualidad y puede persistir durante varios años en esa forma latente. La célula es aparentemente normal, misma que indica que el virus ha desaparecido, sin embargo, se ha ocultado bajo la forma de un provirus, trozo de DNA pegado al DNA de su huésped, de esa forma no es posible destruirlo por medio de los químicos sin que se afecte mortalmente a la célula entera. El DNA proviral se expresa pero continua "viviendo", por lo que es transmisible a las células hijas a cada individuo celular(3).

El VIH actúa por la afinidad selectiva con las células que poseen en su superficie la molécula CD4, mismo que penetra en los linfocitos T4, en los macrófagos y células monocitarias, así como en los tejidos del sistema nervioso central. Durante los primeros días de la infección el virus se multiplica rápidamente infectando a las células, no hay perturbaciones en las funciones del organismo ni reacciones inmunológicas

(3) Ibidem. Pág. 130.

medibles. El periodo de incubación dura entre 6 y 8 semanas, inclusive puede ser más largo.

Para poder contraatacar a esta enfermedad se ha autorizado el manejo de la AZT (azidatimidina zidovudina), mediante el cual inhibe eficazmente la transcriptasa inversa, es decir, "engaña" al virus e impide su multiplicación porque esta en competencia bioquímica con la timidina, componente normal de material genético, lo que ha demostrado que aumenta el conteo de las células T4 en un periodo de hasta 6 meses, mejora el bienestar general, existe aumento de peso, disminuye la frecuencia y gravedad de las enfermedades oportunistas y aumenta el periodo de sobrevivencia de los enfermos, sin embargo, las altas dosis de AZT puede causar efectos adversos como: náuseas, vómitos, diarrea, insomnio y dolores de cabeza de hasta 6 semanas al iniciar el tratamiento, puede dañar órganos vitales y anemia, por lo que no es recomendable a mujeres embarazadas por su potencial tóxico.

Las Etapas de la Infección con el VIH son:

- El estado del portador sano. En esta situación, los infectados con el virus de inmunodeficiencia humana no presentan ningún síntoma de enfermedad, en razón de que esta persona se observa sano y sin mostrar señales de padecer alguna enfermedad durante un periodo largo. De acuerdo a las investigaciones se han señalado que el periodo medio de incubación del VIH, es decir, el tiempo que transcurre a partir del momento en que se infecto y los primeros síntomas, es de cinco a diez años.

- El síndrome de la linfadenopatía (SLA). En esta etapa, la persona puede presentar una variedad de síntomas como inflamación de ganglios, fatiga, fiebre, sudores y escalofríos nocturnos, diarrea crónica y pérdida de peso, apatía, dolor de garganta, impotencia, que traen como consecuencia que la persona deje de trabajar o que no pueda realizar las actividades que anteriormente realizaba, aunque no reúna los criterios para diagnosticar el SIDA.

La linfadenopatía, es la enfermedad del sistema linfático, que ayuda al sistema de la sangre drenando líquido de los tejidos del cuerpo.

- El complejo relacionado con el SIDA. Esta es una forma más avanzada de la infección del VIH, y entre los síntomas de la linfadenopatía se encuentran las condiciones anormales del cuerpo con la presencia de una o varias de las enfermedades oportunistas, misma que va restringiendo cada vez más las actividades de las personas que la padecen y obliga a someterse a tratamientos médicos cortos o largos ya sea dentro o fuera de los hospitales.

- El Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA). Es de observarse que en esta etapa es emitido el diagnóstico del SIDA, porque una persona infectada por el VIH ha desarrollado una variedad de infecciones oportunistas u otras enfermedades potencialmente mortales por la falla generalizada del sistema inmune. Algunos síntomas del SIDA son semejantes a los de otras enfermedades incluyendo el simple resfrío, la cual debe ser diagnosticada por un médico.

Cabe destacar que en estas etapas del desarrollo de la infección del VIH y del SIDA las personas que la padecen pueden transmitir el virus de inmunodeficiencia humana a otras personas.

La palabra SIDA es una sigla compuesta por las iniciales de:

Síndrome: Enfermedad o condición caracterizada por un grupo de signos y síntomas que se presentan simultáneamente.

Inmuno: Se refiere al sistema inmunológico, es decir, al sistema del organismo que combate las enfermedades.

Deficiencia: Falta o carencia de algo, se refiere a la debilidad del sistema inmunológico.

Adquirido: No es una condición genética o hereditaria, sino que se adquiere después de la concepción a consecuencia de acciones específicas.

En consecuencia, el Centro para el control de enfermedades de los Estados Unidos de Norteamérica (los Centers for Disease Control), consideraron que una persona sufre de SIDA cuando:

- Se ha confirmado un resultado positivo de la prueba del VIH, y
- Sufre una o más de las enfermedades que se mencionaron con antelación
- Y/o presenta un conteo de células T4 (linfocitos CD4+) inferior a 200 células por milímetro cúbico de sangre(4).

Por lo anterior, el SIDA es una enfermedad que ataca el sistema inmunológico, debilitando las defensas naturales del organismo contra microbios e infecciones, la cual deja a la persona vulnerable a una variedad de infecciones y enfermedades potencialmente mortales que no la dañarían si tuviera un sistema inmunológico sano(5).

(4) BERER, Marge. La mujer y el VIH/SIDA. Traductores Soraya Bermejo y Blanca Fernández, Primera Edición, México, 1993, Berer, Marge, Pág. 9

(5) A través del espejo. El papel del consejero en la prevención del SIDA. AIDSCOM/AED, Washington, DC., EEUU, Pág. 5.

3. Características de los seropositivos y de las personas con el síndrome de inmunodeficiencia adquirida desde el punto de vista fisiológico.

En este punto se tratará de explicar las características de las personas infectadas por el virus de inmunodeficiencia adquirida de las personas que lo padecen, con base en las diferencias que se observaron en el punto anterior.

La infección del virus de inmunodeficiencia humana se desarrolla en un lapso de 5 a 10 años, por lo que las personas infectadas son capaces de seguir con su vida normal, es decir, con sus actividades de su vida cotidiana, acudir a la escuela o a su trabajo, realizar sus tareas domésticas, sociales y culturales, sin que su integridad física se vea afectada por la infección, esto quiere decir, que la persona infectada se encuentra en la primera etapa de la infección y no presenta ningún síntoma de la enfermedad e incluso por lo mismo, puede ignorar que es una persona portadora del VIH.

El término seropositivo, es empleado para designar a la persona que esta infectada, pero que no ha desarrollado la enfermedad, es decir, personas que físicamente son iguales a las que estan sanas porque pueden realizar cualquier actividad, lo que implica que todo ser humano por ese sólo hecho tiene derechos y obligaciones, por lo tanto debe ser respetado.

Los signos y síntomas de la infección del VIH pueden ser los siguiente, sin que esto indique que una persona tenga SIDA, en virtud que son síntomas característicos de otras enfermedades:

- Ganglios inflamados por más de tres meses
- Fiebres o escalofríos inexplicables y persistentes
- Diarrea persistente
- Pérdida de peso inexplicable (más del 10% del peso normal)
- Fatiga inexplicable y prolongada
- Tos seca persistente con dificultades respiratorias
- Manchas anormales en la piel, rojas o moradas que no desaparecen
- Una capa espesa y blanca en la lengua
- Propensión a las hemorragias

La capacidad de estas personas no disminuye, simplemente se ve afectada cuando empiezan los primeros síntomas de la infección, la cual si la observamos desde el punto de vista de otras enfermedades podemos concluir que son padecimientos normales en el ser humano, toda vez que se refleja que se ha contraído una enfermedad y que nuestro cuerpo desarrollara anticuerpos para combatir a ese agente extraño, y que ese padecimiento como cualquier otro es común en el ser humano, en virtud de que todos estamos expuestos a contraerla, el único inconveniente esta en que aún no se ha descubierto ninguna vacuna para combatir o prevenir el SIDA.

En consecuencia, una vez que el SIDA a hechos estragos en el ser humano que la padece, se ve afectado por una serie de padecimientos, infecciones y enfermedades oportunistas, que si fuera el caso y tuviera su sistema inmunológico sano no lo afectaría, sin embargo, ésta va acabando poco a poco con las defensas del ser humano hasta causar su muerte.

El hecho de haber contraído la enfermedad, el ser humano sobreentiende que está condenado a muerte, porque aún no se ha descubierto la forma de combatir el virus de inmunodeficiencia humana, si bien es cierto, que han descubierto medicamentos para poder tratar la enfermedad y garantizar o alargar su periodo de vida, también lo es, que los medicamentos que ayudan a alargar la vida son dañinos a otras partes de nuestro cuerpo, mismo que lo van afectando y ocasionando otras consecuencias.

Lo importante de destacar las características o diferencias entre una persona seropositiva y una enferma de SIDA, es hacer conciencia y aprender a respetar y entender a estas personas, que no tengamos "miedo" de hablar con ellos o lo que es más grave, privarlos de su capacidad para realizar sus actividades cotidianas, ya sea escolares, de atención médica, en su trabajo o en su desarrollo social y cultural.

4. El impacto psicológico del portador de la enfermedad.

Como hemos podido observar, las personas que se han infectado por el virus a través de cualquier medio se ven afectadas moral, social, psicológica y económicamente, en virtud de que en nuestra sociedad prevalecen conceptos morales que no van acorde a la realidad en que vivimos.

La enfermedad o "peste del siglo" como se le ha denominado al SIDA, trae como consecuencia pensamientos adversos que van en contra de la moral y las buenas costumbres, es decir que se han realizado conductas antimorales por la creencia de que esta enfermedad la tuvieron en un principio las personas del movimiento "gay", sin embargo, a través de los descubrimientos de los investigadores sabemos que no es exclusiva de ellos sino que esta enfermedad se contrae a través de la sangre y todos estamos expuestos a infectarnos.

En nuestra sociedad existen personas conscientes de lo que significa el SIDA, y por el bienestar de su familia o simplemente para saber y prevenir la enfermedad

deciden hacerse la prueba de detección del VIH, estas pueden ser personas que tienen un comportamiento sano, quieren sentirse seguras o que tienen el presentimiento que han sido infectadas porque han tenido prácticas de alto riesgo o bien son las personas que han planeado tener un bebé o tienen temor o curiosidad de saber si son portadores del virus, en tal razón tienden a realizarse la prueba para detectar la presencia de anticuerpos al VIH.

Sin embargo, existen situaciones por parte de los hospitales que no esperan a que las personas acudan voluntariamente ya que efectúan sin el consentimiento de las mismas la prueba de anticuerpos de SIDA y una vez que se tiene el resultado se hace del conocimiento de la persona infectada, lo que implica que éstas deben de tener apoyo psicológico, antes y después de la misma, toda vez que se trata de una enfermedad que no tiene cura y el hecho de saber que van a morir en un lapso determinado es traumante para cualquier individuo, a pesar de tener una buena educación, cultura y principios moralistas, además que influyen factores psicológicos entre ellos el grado de vulnerabilidad de la persona ante la tensión emocional,

así como la ansiedad y su capacidad para controlar esos factores, desempeñando un papel determinante en reacción del organismo ante la infección y las posibilidades de llegar a desarrollar el SIDA.

En virtud de lo anterior, el ser humano debe decidir si se realiza o no la prueba de detención de anticuerpos de VIH, sin ser obligado a ello, toda vez que tiene la libertad de decidir, por lo que requerirá de apoyo psicológico profesional y una vez que ha decidido hacerse la prueba, el procedimiento puede variar de acuerdo al lugar en que se practique la misma, sin embargo lo esencial es:

- Que se saque una pequeña cantidad de sangre del brazo.
- Que realice la prueba con la muestra de sangre y si el resultado es positivo se confirma con otra prueba usando la misma muestra de sangre.
- Que los resultados se revelan en una cita posterior.

Dicha prueba se denomina ELISA (Enzyme-Linked Immunosorbent Assay), conservando las siglas en inglés; no obstante, en español se conoce como el ensayo de

inmunoabsorción ligado a las enzimas, que consiste en una prueba anónima y confidencial, toda vez que la persona que ha decidido realizarla no proporciona su nombre, únicamente existe un código que identifica la sangre y será una información secreta. Esta persona tiene acceso a los resultados de sus pruebas, a saber como se documentarán los resultados, su historia clínica y la forma en que se hará del conocimiento a las autoridades locales de salud.

Ahora bien, como esta prueba es muy sensible al detectar los anticuerpos, también lo es, que por la misma sensibilidad se equivoque, por ello debe de confirmarse con un inmunolectrotransferencia (Western immunoblot) que es una prueba costosa y difícil con la que se eliminan la mayoría de los errores que produce la sensibilidad de la prueba ELIZA, es decir, el resultado puede ser negativo lo que indica que no está infectado, sin embargo el hecho de haberse efectuado la prueba cuando sabe que ha tenido prácticas de alto riesgo se debe de atender que no ha pasado el periodo de "ventana", el cual es de seis meses, periodo en que el cuerpo desarrolla anticuerpos para combatir al VIH, por lo que debe considerarse que está expuesto y que no

esta protegido para contraerla, lo cual indica que debe considerarse un plan de prevención de la enfermedad y que si desea puede realizarse la prueba dentro de seis meses, con el objeto de verificar que no padece la infección.

Por otra parte, si el resultado es positivo, significa que esta infectada y que puede transmitir el padecimiento a otras personas, aunque no tenga ningún síntoma, lo que indica que esta persona debe de pensar si quiere compartir esa información con su pareja, u otra persona, según el caso concreto, y revelar su condición; debe de pensar en una dieta balanceada, hacer ejercicio y dormir lo suficiente, no tiene que consumir alcohol, ni drogas.

La situación va a cambiar cuando se trate de un resultado positivo, en razón de que siente temor, angustia, frustración, tristeza y miedo a la muerte; lo que genera que piense irracionalmente y tomen actitudes de autoaislarse, de impotencia y falta de capacidad para enfrentarse a tal situación, se siente desamparados e incluso piensan que ya no tiene caso seguir viviendo y tienden a suicidarse, en virtud de

que existe el rechazo por parte de la sociedad y como consecuencia de su ignorancia emite mensajes y actitudes hacia las personas que la padecen, privándolos en todos los aspectos de su vida y limitándolos en sus actividades cotidianas.

Es fundamental para una persona que ha decidido hacerse la prueba que tenga el apoyo psicológico, toda vez que las emociones son tan fuertes que provocan una crisis. Si el resultado fue negativo, la persona se siente liberada y en cierta forma inmune al padecimiento, lo cual es falso, simple y sencillamente, porque en el momento en que se realizó la prueba no estaba infectado, lo que indica que debe de continuar o implementar las medidas de prevención.

5. Vías de transmisión de la enfermedad.

El virus de inmunodeficiencia adquirida se puede transmitir por medio de:

a) Las relaciones sexuales. Es el mecanismo más frecuente, a través de las relaciones sexuales

vaginales, anales y orales. Las relaciones sexuales vaginales, son cuando el VIH se transmite de hombre a mujer o de mujer a hombre durante el acto sexual vaginal. En las anales, el método es eficaz, ya sea en parejas heterosexuales u homosexuales, en razón de que en el ano se encuentran los macrófagos errantes, los cuales pueden ser "el blanco de la infección", también es muy probable que pueda cruzar la membrana mucosa y entrar en los vasos sanguíneos. De manera oral, el contacto entre la boca de una persona y el pene, la vagina o el ano de la otra, lo que implica que el semen, las secreciones cervicales y vaginales, la materia fecal o la sangre penetre en la mucosa bucal o llegue al torrente sanguíneo e infecte a la persona, aunque no se han reportado casos de contaminación a través de este medio, es muy probable que así se hubiesen contagiado varias personas que padecen esta enfermedad.

Otras prácticas sexuales peligrosas, son el uso de juguetes sexuales utilizados por varias personas; la masturbación mutua entre homosexuales; la excitación manual de los genitales, es decir si el líquido preeyaculatorio y/o el semen entran en contacto con

alguna herida o lesión en el cuerpo de la otra persona; el lesbianismo, que por lo general se trata del bisexualismo, lo que conlleva a que una lesbiana contagie a otra lesbiana con los líquidos vaginales o la sangre a través de las heridas; y por último los baños de orina, que si bien es cierto la orina contiene un bajo grado de contaminación por el VIH y es poco probable que se contagie, también lo es que se tenga cuidado con esta práctica.

b) La transfusión de sangre o de productos serológicos infectados. "La transmisión del VIH a través de la sangre es la fuente de infección cuya prevención depende más de los servicios de salud pública"(6). Al realizar transfusiones de sangre contaminada. Por la salpicadura de sangre contaminada sobre heridas por muy pequeñas que sean o de la mucosa; la transmisión accidental de un paciente con VIH y la de un trabajador de salud a través de pinchazos con agujas o al transplantar un órgano.

c) Transmisión perinatal. La transmisión del VIH vinculado al embarazo puede ocurrir cuando una mujer

(6) BERER, Marge. Op. cit. Pág. 60.

intenta concebir un hijo; de la madre al feto puede ocurrir en cualquier fase del embarazo o del parto o cuando lo esta amamantando.

d) Mediante las inyecciones intravenosas. El uso de agujas y jeringas con el objeto de sacar sangre; el poner una inyección intravenosa una persona con VIH y se vuelve a utilizar; por las lesiones con instrumentos cortantes o punzocortantes contaminados de VIH y las agujas utilizadas para hacer tatuajes.

Cebe destacar, que existe gran temor por parte de la sociedad de contagiarse, sin embargo no se transmite por:

- El contacto casual, dar la mano, abrazar.
- Por medios de picaduras de zancudos o insectos.
- Por compartir baños, teléfonos, piscinas.
- Por compartir vasos, platos y cubiertos.
- Por el contacto con lágrimas, sudor o saliva, estornudos o tos de una persona que esta infectada por el VIH.

6. Formas para prevenir el síndrome de inmunodeficiencia adquirida.

La prevención del SIDA, es simple y sencillamente no exponerse al contagio del VIH, es decir que una persona tiene que reflexionar sobre su actitud y sus conductas sexuales, debe de informarse sobre la enfermedad y utilizar el condón.

Por lo que consideramos que las prácticas de alto riesgo son: a) la penetración anal o vaginal sin condón; b) sexo oro-anal (contacto bucal con el ano); c) contacto con sangre infectada; d) semen u orina en la boca y; e) compartir juguetes sexuales.

Las prácticas de bajo riesgo, pero que implican un gran riesgo son: a) besos profundos; b) penetración vaginal o anal usando condón; c) sexo oral (mamar el pene con condón); d) cunnilingus (contacto bucal con la vagina).

Por último, las prácticas sin riesgo son: a) abrazos y caricias; b) besos secos; c) masajes; d) frotarse el

cuerpo mutuamente; e) masturbación mutua sin penetración; f) exhibicionismo y fantasías sexuales(7).

Por lo anterior se debe de practicar el sexo seguro sin riesgo, esto que aparentemente es muy fácil de hacer, implica una serie de medidas y cambios en la conducta de los demás, que tienen otra idea del sexo, que piensa que por el hecho de utilizar el condón ya no van a sentir nada, lo cual va en contra de sus costumbres y hábitos; el hombre por ser un macho debe de demostrar porqué lo es; cuando en realidad lo único que importa es su salud y no su conducta y sus relaciones sexuales, sin embargo de éstas depende de que sea una persona sana. El objetivo principal y que preocupa a la sociedad y al sector salud es que se protegan y que prevengan la infección.

Por lo que se expone que las medidas que se deben de tomar en el área sexual son evitar las relaciones de alto riesgo con homosexuales, bisexuales y con múltiples parejas; las personas que están casadas o tienen una pareja estable deben de evitar las relaciones fuera del matrimonio, deben de revalorizar

(7) A través del espejo. Op. cit. Pág. 10.

el concepto de fidelidad conyugal; las personas solteras deben de evitar las relaciones prematrimoniales, en virtud de que el riesgo de contraer el SIDA en el mismo en hombres y mujeres; toda vez que la utilización del condón sólo disminuye el riesgo.

La higiene del ser humano debe de ser en favor de su salud, por lo que no debe de compartir su cepillo dental; su rastrillo; debe de evitar los tatuajes, si es que no tiene la seguridad de que la aguja fue esterilizada, así como para perforar los lóbulos de las orejas; evitar las salpicaduras de sangre o líquidos corporales sobre ojos, nariz o heridas sobre la piel.

Por otra parte, existen medidas universales de prevención que deben de existir en los centros hospitalarios, que establecen lo siguiente:

- i) Esterilización del instrumento: El equipo e instrumental utilizados para la cirugía, inyecciones y procedimientos internos deben ser esterilizados entre usos.
- ii) Equipo desechable. La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la UNICEF han colaborado para que se

utilicen jeringas, por una sola ocasión, así como el empleo de programas de inmunización en los niños y recién nacidos para la prevención de enfermedades infantiles graves.

- iii) Equipo y procedimientos protectores: Guantes de goma, recipientes y bolsas de desecho para agujas e instrumentos cortantes, esterilizadoras, anteojos de seguridad para los casos en que hubiesen salpicaduras, batas quirúrgicas y dentales de plástico.
- iv) Educación y formación: La educación sobre el VIH/SIDA debe formar parte integral de la formación inicial y continua de los trabajadores y de los profesionistas de la salud, como un derecho humano.

En consecuencia, el SIDA es una enfermedad que por sus características y la forma de transmisión, es un grave problema para la población a nivel nacional y mundial, por lo que la falta de una vacuna que la prevenga, fortalece el rechazo y la discriminación hacia las personas que la padecen, quienes son objeto de burlas y aislamiento por parte de la sociedad, quienes por falta de información y cultura fomentamos esta circunstancia, sin embargo, preguntémonos ¿en cuántos ocasiones, sin

saber, estamos en contacto con gente seropositiva?, ya sea en el trayecto del domicilio particular al centro de trabajo, y viceversa, en el centro comercial, restaurantes y balnearios, entre otros; y observamos a la gente y la vemos sana, porque este virus ataca su sistema inmunológico, y si fuese cierta esa creencia, todos los seres humanos que forman una población, ciudad, estado o país ya se hubiesen infectado.

Aunado a lo anterior, el temor a lo desconocido nos hace actuar de una manera diferente, sin que pensemos que la persona infectada pasa por una crisis o shock ante su irremediable deceso.

Asimismo, es importante señalar la relevancia del derecho que tiene la sociedad de estar informada acerca del SIDA, y con mayor razón las personas que lo padecen, quienes también gozan del derecho a la educación, mismo que es un deber social y de interés público, así como a la asistencia y servicios médicos.

En consecuencia, se debe de implementar la formación de las personas bajo la educación sexual; el manejo de información adecuada a través de los medios masivos de

comunicación, acordes a sus costumbres y a la situación que vive el país, en virtud de que todo ser humano es libre de efectuar su actividad sexual, sin que interfiera su preferencia o inclinación sexual, pero con las medidas necesarias para prevenir el contagio de enfermedades venéreas y el SIDA.

CAPITULO II

LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS SEROPOSITIVOS EN LA SOCIEDAD

1. CONCEPTO DE DERECHOS HUMANOS

En México los Derechos Humanos se han manifestado con mayor auge a partir de la Época de la Conquista, en donde se observó una masiva discriminación hacia los indígenas, por lo que a través del tiempo se ha tratado de proporcionar un concepto de lo que son los derechos humanos, existiendo diversas formas de denominarlos, entre ellos destacan los siguientes:

- Derechos Naturales: Los cuales tienen su fundamento en la naturaleza humana.
- Derechos Innatos u Originarios: Son los que nacen con el hombre, sin requerir ninguna otra condición.
- Derechos Individuales: Esta expresión fue utilizada en la época de la filosofía e ideologías políticas

individualistas, sin embargo tienen un sentido estrecho y limitado, toda vez que el hombre es un ser sociable por naturaleza.

- Derechos del Hombre y del Ciudadano: "Esta expresión es histórica en razón de que corresponde a una época en que fueron afectados y violados los derechos humanos de las personas por parte de los Estados" (8).

- Derechos Fundamentales o Derechos Esenciales del Hombre: Los Derechos Humanos son los elementos de un complejo jurídico, en virtud de que son fundamentales y a su vez sirven de fundamento a otros más particulares derivados o subordinados a ellos y esenciales en cuanto son derechos permanentes e invariables, inherentes al ser humano.

Características de los Derechos Humanos:

1. Son derechos públicos porque están incorporados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para beneficio de las personas,

(8) CASTAN TOBEÑAS, José. Los Derechos del Hombre. Reus, Madrid, 1985, Pág. 9.

implicando así una relación entre el titular de ellos y el Estado.

2. Son derechos subjetivos porque dan una acción personal al ser humano para lograr que los órganos del Estado respeten esos derechos cuando hayan sido violados o desconocidos.
3. Son supremos, toda vez que esta supremacía está tipificada en el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
4. En consecuencia, son parte esencial del orden jurídico constitucional.
5. Son generales porque protegen a todo habitante de la República, sea nacional o extranjero.
6. Son permanentes tanto en su establecimiento como en su goce y disfrute.
7. Son irrenunciables, imprescriptibles e inviolables. La esencia humana se basa en el orden jurídico del país, sin embargo, cabe destacar que la irrenunciabilidad no significa que el acto que la viola pueda reclamarse en cualquier tiempo, toda vez que tienen que ser reclamadas dentro del término marcado por la Ley so pena de tenerlos por consentidos.
8. En caso de que sean violados se requiere del juicio

de amparo, o en su caso, recurren a la competencia de la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

Tomando en consideración las características descritas se ha tratado de definir los Derechos Humanos con la finalidad de que abarque todos los aspectos, sin que los conceptos describan todo lo que en sí se quiere decir con tal palabra.

1.1. Del iusnaturalismo.

La corriente iusnaturalista define a los Derechos Humanos como el conjunto de facultades que corresponden a todos los seres humanos como consecuencia de su innata dignidad, destinados a permitirles el logro de sus fines y aspiraciones en armonía con los de otras personas, deben ser reconocidos y amparados por los ordenamientos jurídicos de cada Estado(9), y cuyas características son:

(9) PADILLA, Miguel M. Lecciones sobre derechos humanos y garantías individuales. Abeledo-Perrot, Buenos Aires, Argentina, 1993, Segunda Edición, Tomo I, Pág 33.

"1° Innatos o congénitos, pues todos los seres humanos poseen, al iniciar su vida temporal la titularidad de los mismos.

2° Universales porque son inherentes al hombre.

3° Absolutos en el sentido de que su respeto puede exigirse indeterminadamente, pero no en el sentido de no ser razonablemente restringidos o limitados.

4° Necesarios, en el sentido de derivar de las exigencias de la misma naturaleza humana.

5° Inalienables por pertenecer indisolublemente a la propia esencia del ser humano.

6° Imprescriptibles toda vez que no son susceptibles de perderse por el no uso, ya sea voluntario o compulsivo" (10).

El autor Luis Sánchez Agesta concibe que los derechos de la persona humana "son el núcleo esencial e inviolable del Derecho los cuales son derivados de la misma naturaleza del hombre, en el que nada ni nadie debe cohibir y por ende el Estado debe proporcionar ayuda, prestando las condiciones necesarias para su realización" (11).

(10) Ibidem. Pág. 34.

(11) CASTAN TOBEÑAS, José. Los Derechos Humanos del Hombre. Reus, Tercera Edición, Madrid, 1985, Pág. 27.

El autor Efraín Polo Bernal considera que los derechos del hombre o garantías individuales son los atributos inherentes a la persona humana, en virtud de su propia realidad, racionalidad y sociabilidad que el orden jurídico constitucional debe reconocer, respetar, proteger y asegurar mediante instrumentos de índole diverso, pero sobre todo en lo jurídico procesal como garantía de la libertad y dignidad del hombre y como causales para el libre desenvolvimiento de las personas, conforme a su propia y natural vocación, tanto individual y social, como en su participación social y política(12).

El profesor Ignacio Burgoa Orihuela concibe que las garantías individuales se traducen en una relación jurídica que existe entre el gobernado por un lado, el Estado y sus autoridades por el otro (sujetos activos y pasivos), en virtud de la cual surgen para el primero el derecho de exigir a los segundos una obligación positiva o negativa, consistente en respetar las prerrogativas fundamentales que el hombre debe gozar

(12) POLO BERNAL, Efraín. Breviario de Garantías Individuales. Porrúa, México, 1993, Pág. 2.

para el desenvolvimiento de su personalidad (objeto), relación en la cual la fuente formal es la Constitución.

1.2. Del iuspositivismo.

Para la corriente iuspositivista, los derechos humanos son los que están regulados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las Constituciones locales, en las leyes ordinarias, en los tratados y convenios internacionales celebrados por México, aprobados por el Senado y ratificados por el Gobierno, de conformidad con el artículo 133 de nuestra Carta Magna.

Los Derechos Humanos fueron reconocidos y protegidos por el orden constitucional mexicano frente a todos los actos de autoridad en que se ejerce el poder público del Estado. Esta protección se reiteró por Decreto Presidencial del 6 de junio de 1990, mediante la creación de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, en cuya exposición de motivos se alude que es obligación del Estado mexicano preservar el orden, la

paz y la estabilidad social del país, salvaguardar el pleno ejercicio de las garantías individuales y la vigencia del principio de legalidad en la ejecución de las atribuciones de los órganos del gobierno, agregando, que la definición de políticas en materia de Derechos Humanos se encuentra históricamente contenida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como garantías individuales y garantías sociales(13).

Por otra parte, son consideradas "las garantías constitucionales o derechos humanos como, como un conjunto de normas consagradas en el texto constitucional, en los que concurren de una manera armoniosa, principios filosóficos, sociales, políticos, económicos, culturales, etcétera, con la finalidad de proporcionar al gobernado, una existencia y convivencia pacífica, próspera y digna sobre la Tierra, cuyo disfrute se encuentran debidamente asegurado mediante el juicio de amparo"(14).

(13) Antología de Clásicos Mexicanos de los Derechos Humanos. De la Constitución vigente a nuestros días. Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1993, Tomo I, Primera Edición, Pág. 230.

(14) HERRERA ORTIZ, Margarita. Manual de los Derechos Humanos. PAC, México, 1991, Pág. 11.

En tal virtud, el ser humano posee la capacidad de pensar, tiene derechos y obligaciones, así como conciencia para ejercer actos jurídicos, mismos que se desarrollan dentro de una colectividad como individuo y parte de esa sociedad, el cual emite una serie de normas que tienen que atender para regular esas conductas (llaméense civiles, políticas, económicas, sociales y culturales), actos, normas y conductas ante las cuales debe de contar con un medio de defensa que garantice su dignidad, vida, libertad, igualdad, seguridad, integridad física, mismos que son derechos fundamentales del hombre.

2. Fundamento legal de los Derechos Humanos.

Recordemos que el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece el principio de Supremacía Constitucional, por lo tanto la Constitución es la Ley Suprema, básica, fundamental y superior en relación a la legislación del país. El 18 de noviembre de 1991, se propuso que el texto del artículo 102 Constitucional, pasara a ser el apartado A, y se agregara un apartado B, que crea los organismos

protectores de Derechos Humanos, y que textualmente señala:

"El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados en el ámbito de sus respectivas competencias, establecerán organismos de protección de los Derechos Humanos que otorga el orden jurídico mexicano, los que conocerán de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación, que violen estos derechos. Formularán recomendaciones públicas autónomas, no vinculatorias y denuncias y quejas ante las autoridades respectivas.

Estos organismos no serán competentes tratándose de asuntos electorales, laborales, y jurisdiccionales".

Lo anterior, tiene por objeto esencial la protección, observancia, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos previstos por el orden jurídico mexicano.

Aunado a ello, cabe destacar que el Reglamento Interno de la Comisión Nacional de Derechos Humanos en el artículo 6° define a los Derechos Humanos como:

"Los Derechos Humanos son los inherentes a la naturaleza humana, sin los cuales no se puede vivir como ser humano. En su aspecto positivo, son los que reconoce la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los que se recogen en los pactos, los convenios y los tratados internacionales suscritos y ratificados por México".

Observamos que en esta definición se conjugan las dos corrientes, por lo que no se pueden separar los Derechos Humanos con los que nace el hombre, y los regulados por la Ley, en tal virtud, los seres humanos gozamos de la protección del Estado. Para los fines del presente trabajo, es importante señalar que dichas leyes protegen y garantizan entre otros, el derecho a la vida, la educación, la libertad de estar informados y el derecho al trabajo.

En consecuencia, el ser humano tiene y goza de la protección de los derechos humanos, sin que se pierda la finalidad de los mismos, por ello debemos ser concientes de la situación de cada una de las personas, con las que convivimos en sociedad, para no cometer injusticias con las personas seropositivas o enfermos de SIDA, a quienes no se les tiene un respeto debido a la falta de información relacionada con tal enfermedad, mismos que tienen los siguientes derechos:

1.- La Ley protege a todos los individuos por igual; en consecuencia, no deben sufrir discriminación de ningún tipo.

2.- No estás obligado a someterte a la prueba de detección de anticuerpos del VIH ni a declarar que vives con VIH o que has desarrollado SIDA. Si de manera voluntaria decides someterte a la prueba de detección de anticuerpos de VIH, tienes derecho a que sea realizada en forma anónima y que los resultados de la misma sean conservados con absoluta discreción.

3.- En ningún caso puedes ser objeto de detención forzosa, aislamiento, segregación social o familia por vivir con VIH o haber desarrollado SIDA.

4.- No podrá restringirse su libre tránsito dentro del territorio nacional.

5.- Si deseas contraer matrimonio no podrás ser obligado a someterte a ninguna de las pruebas de detección de anticuerpos del VIH.

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

7.- Cuando solicites empleo no podrás ser obligado a someterte a ninguna de las pruebas de detección de anticuerpos del VIH.

8.- No se puede privar del derecho a superarte mediante la educación formal o informal que se imparta en instituciones educativas públicas o privadas.

9.- Tienes derecho a asociarte libremente con otras personas o afiliarte a instituciones que tengan como finalidad la protección de los intereses de quienes viven con VIH o han desarrollado SIDA.

10.- Tienes derecho a buscar, recibir o difundir información precisa y documentada sobre los medios de propagación del VIH y la forma de protegerte.

11.- Si vives con VIH o has desarrollado SIDA, tienes derecho a recibir información sobre tu padecimiento, sus consecuencias y tratamientos a los que puedes someterte.

12.- Tienes derecho a los servicios de asistencia médica y social que tengan como objetivo mejorar tu calidad y tiempo de vida.

13.- Tienes derecho a una atención médica digna y tu historial médico deberá manejarse en forma confidencial.

14.- Tienes derecho a una muerte y servicios funerarios dignos.

3. Derecho a estar informado sobre la enfermedad.

El problema al que se enfrenta la lucha contra el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida es de carácter informativo, en virtud de que por razones moralistas, rumores y perjuicios, así como descuidos por parte de los diversos sectores de la sociedad que han fomentado en gran parte de la población que no se tenga información relacionada o fundamentada de lo que representa tal enfermedad.

Por lo que en este punto, señalaremos la importancia que tiene que la sociedad se encuentre informada, toda vez que es un derecho humano el conocer todo lo

relacionado con la enfermedad denominada Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida, relativa a la implementación de las medidas necesarias para prevenirla y, en su caso, para que no se cometan injusticias con los seropositivos o enfermos de SIDA, como lo es el maltrato, la discriminación, el aislamiento y los despidos laborales injustificados, mismos que están basados falsamente en la idea de proteger a la mayoría para que no contagie a otras personas, sin el menor respeto al ser humano que la padece.

Los medios masivos de comunicación deben ser una fuente de información veraz y oportuna, implementando una cultura más humana con el único objetivo de que no se discriminen a las personas que padecen esta enfermedad, por tal razón los medios de comunicación social deben garantizar que se cumpla con tal finalidad, respetando a la sociedad en su honor, intimidad, imagen y protección a la juventud y a la infancia.

Aunado a lo anterior, los artículos 6° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 19 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos,

establecen que el derecho a la información es el acceso razonable a los medios de comunicación el buscar, recibir y difundir opiniones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, por cualquier forma o procedimientos.

Cabe destacar, en virtud de que todos los seres humanos estamos expuestos a infectarnos por acción u omisión, en diversos lugares, un ejemplo de ello es un hospital, en donde se realizan transfusiones de sangre, en tal virtud señalamos que todos tenemos derechos y entre ellos está el de ser informados, una vez que esto suceda estaremos en una sociedad más conciente de lo que el SIDA representa, y cuales son las medidas que podremos adoptar para no contagiarnos.

4. Derecho a la salud.

Es importante señalar que el hecho de que un ser humano padezca "la enfermedad del siglo", no indica que sea diferente o hubiese perdido su capacidad de pensar o de tener acceso a la educación, a expresar sus ideas, el

derecho a la vida, al trabajo o a la salud y al servicio médico.

La salud fue definida por la Organización Mundial de la Salud, como "el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades; es un derecho humano fundamental y cuyo más alto logro constituye un objetivo social exigiendo la intervención de muchos otros sectores sociales y económicos, además del de la salud" (15).

El derecho a la salud fue introducido en nuestra Carta Magna por la reforma del 3 de enero de 1983, emitiéndose el 1° de julio de 1984 la Ley General de Salud que fija las bases y modalidades para que sus afiliados tuvieran acceso a la salud en las formas y condiciones que ella establecen.

De esta manera, diversas dependencias, como lo son el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores

(15) MOSCA, Juan José y Luis Pérez Aguirre. Pautas para una educación liberadora. Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1994, pág. 70.

al Servicio del Estado (ISSSTE), Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM), los institutos y direcciones de pensiones de las diferentes entidades federativas, son financiadas económicamente por las cuotas obrero-patronales y gubernamentales, por lo que se considera un derecho del ser humano recibir el servicio y medicamentos.

Asimismo, existen organizaciones no gubernamentales (ONG's) que brindan apoyo y ayuda en atención médica, independientemente de la que proporcionan las instituciones referidas con antelación, en tal razón, todos los seres humanos que padezcan una enfermedad tienen derecho a que se les otorgue atención médica, en virtud de que estas organizaciones están integradas por personas concientes de la gravedad que representa la enfermedad del SIDA, conocen como se puede contraer, prevenir, tratar y atender a la gente que se encuentra en las diferentes etapas del citado síndrome, en tal razón, todas las personas seropositivas o enfermas tienen derecho a disfrutar de los servicios médicos que en nuestro país se brindan a través del IMSS, ISSSTE, SSA y CONASIDA, así como las organizaciones no gubernamentales, toda vez que este derecho tiene el

objetivo de preservar, proteger y promocionar la salud física y mental de las personas.

5. Derecho a la educación.

La educación es la base del crecimiento y la estructuración de la persona. Se requiere de la educación para pensar en forma autónoma, para ejercer responsablemente la libertad y para ser solidario en la construcción de la comunidad transformando la sociedad en que vivimos(16).

El artículo 3° fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tipifica que la educación será ajena a toda religión, libre de fanatismos y perjuicios, democrática, nacional y contributiva a la mejor convivencia humana, misma que debe de garantizar el Estado sobre la base de la ciencia y los valores universales con especial énfasis en los valores, la cultura y tradiciones nacionales, siempre con el carácter laico, sin embargo, en los planteles educativos es posible que se pueda operar

(16) Ibidem. Pág. 77.

"adicionalmente educación religiosa, se trata, en suma, del reconocimiento de una realidad, la pluralidad ideológica de una sociedad moderna" (17).

En tal virtud, el hecho de ser un seropositivo o enfermo de SIDA, no impide que goce de su capacidad para pensar y estudiar, de convivir con gente de su edad, lo cual indica que es una persona normal, que padece una enfermedad y como ya se señaló en el título anterior, la falta de información juega un papel importante en nuestra sociedad, toda vez que no se sabe nada al respecto, y cuando algo se desconoce, sentimos temor y miedo, lo que ocasiona que actuamos con total rechazo y aislamos a estas personas.

La educación en México es obligatoria a nivel primaria y secundaria, y a nivel técnico o profesional es impartido por instituciones privadas o de gobierno, lo que indica que las personas tienen la libertad de decidir que es lo que van a estudiar, con la finalidad de lograr erradicar el analfabetismo e incrementar la cultura y educación en toda la República Mexicana, por

(17) PEREZNIETO CASTRO, Leonel. Reformas Constitucionales y Modernidad Nacional. Porrúa, México, 1992, Primera Edición, Pág. 205.

lo tanto la educación es un derecho garantizado por el Estado, sin que sean discriminadas las personas seropositivas o que padecen el síndrome de inmunodeficiencia adquirida.

6. Derecho a ser respetado como individuo.

El ser humano desde el momento de su concepción tiene derecho a la vida, la protección y a la dignidad humana, a un nivel de vida adecuado que le asegure vivir con decoro, salud y bienestar, así como con alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica y los servicios sociales necesarios, tal como se señalan los artículos 1°, 3°, 12 y 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Aunados a los anteriores, los seropositivos o enfermos de SIDA tienen todos los derechos o garantías establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que gozan de todos y cada uno de los beneficios que la Carta Magna estipula y que como individuo tiene el derecho de ser y comportarse

como un ser humano dentro de la sociedad, conforme a sus costumbres y valores.

Asimismo, es importante señalar que con independencia de los derechos descritos con antelación, la persona que padece la enfermedad tiene derecho a viajar por el país, tener su domicilio dentro del territorio nacional, tal y como lo tipifican los artículos 11 y 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 9° y 131 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 9°, 12 y 22 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 12° del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 5° y 15 de la Convención Internacional sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, en donde no puede ser molestado en su persona, posesión, propiedad, sin que exista una orden expedida por la autoridad competente, ni ser privado de su libertad personal sin que medie juicio seguido ante Tribunales.

Por lo que es necesario ser conscientes, es decir que se deben seguir las convicciones con las que se nos ha educado, esta libertad de conciencia vale para toda la vida humana y toca muy de cerca el campo de la libertad

religiosa, el Derecho de creer, practicar y profesar una religión, implica que nadie puede ser impedido de obrar según su conciencia, ni forzando a obrar en contra de ella en ningún terreno(18).

7. Derecho a la igualdad y al trato digno.

Los artículos 6° y 11 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se refieren a que toda persona debe defender sus derechos por medio de la Ley y exigir justicia ante los Tribunales.

La fundamentación de los Derechos Humanos debe encontrarse inherente a la dignidad natural que tienen todos los seres humanos sin distinción alguna por motivos de edad, sexo, raza, color, creencias religiosas o políticas, etcétera, con excepción de los extranjeros quienes son limitados en materia política.

Esta igualdad la encontramos consagrada en los artículos 1°, 2°, 4°, 12 y 13 de nuestra Carta Magna,

(18) MOSCA, Juan José y Luis Pérez Aguirre. Op. cit. Pág. 26.

de los que se destaca el artículo 4° que refiere la igualdad legal entre el hombre y la mujer.

También, los seropositivos o enfermos de SIDA tienen derecho ha formar una familia, obviamente, con las medidas precautorias para que no se contagie a la pareja y, en su caso, al feto. Lo anterior, con fundamento en el segundo y tercer párrafo del mencionado precepto constitucional, que indica que todo ser humano tiene derecho a formar una familia y tener un espaciamiento entre cada uno de los hijos, así como a tener relaciones sexuales y a desenvolverse como persona dentro de una sociedad.

Asimismo, el artículo 12 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que "nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques", de lo cual se desprende que el hombre tiene derecho a su privacidad, a convivir con su familia, así como a la libertad sexual, aclarando que nos referimos a que nadie puede ser hostigado u obligado a realizar

el acto sexual sin el consentimiento de la persona involucrada por medio de violencia física o moral.

8. Derecho al trabajo.

Todo ser humano necesita trabajar para poder desarrollarse como persona material y espiritualmente, así como atender sus necesidades.

El trabajo es un derecho que en años anteriores fue causa de batallas para que fuese reconocido con goce de un sueldo para disfrutarlo con la familia y días de descanso; sin embargo, poco a poco se fueron buscando mejores prestaciones, y entre ellas se pensó en la seguridad social, en virtud de que todos estamos expuestos a enfermar, y no por el hecho de padecer una enfermedad general o profesional se va a suspender la capacidad racional, y/o rescindir la actividad laboral.

Los artículos 23 y 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señalan que las autoridades administrativas sólo podrán restringir las

actividades laborales cuando así lo determine una Ley formalmente emanada del Congreso, es decir que ni los reglamentos administrativos ni los acuerdos de funcionarios del Poder Ejecutivo pueden restringir, limitar o vedar, sin estar basados en la Ley, por consiguiente se señalan los siguientes tipos de libertades:

- Ejercer una profesión, donde previamente se tendrá que cumplir con una serie de requisitos y circunstancias que a la ley parezca convenientes, como las que requieren título.

- Libertad de comercio, la cual fue establecida por la Declaración de los Derechos del Hombre en 1791 al amparo de la igualdad de todos ante la Ley. Sus requisitos son: a) Que su objeto sea lícito, b) Que no ataque los Derechos de terceros, en su caso tendrá que fundarse y motivarse en resolución judicial, c) Que no ofenda los Derechos de la sociedad, misma que de existir deberá ser limitada por resolución gubernamental, fundada y motivada.

- Libertad individual del trabajo lícito o libertad ocupacional, es el elemento principal que el hombre tiene a su disposición para su conservación, desarrollo y aprovechamiento, así como para su atención médica, distracción y el saber que aún es útil a la sociedad en que se desenvuelve.

Lo anterior se fundamenta en que nadie puede ser obligado a prestar servicios personales, sin su consentimiento y una justa retribución a su trabajo.

Por otra parte, las restricciones de la libertad de trabajo son:

- 1° Nadie podrá efectuar un trabajo ilícito, es decir, que con su ejercicio contravenga disposiciones jurídicas, siempre y cuando la autoridad competente así lo declare.

- 2° Por determinación judicial, ya sea penal, civil, mercantil o laboral limitan el ejercicio de esa libertad, cuando se ha demostrado que se atacaron derechos de terceros, o en su caso, se ha ofendido a la

sociedad (misma que debe de ser una resolución gubernativa).

- 3° Exige la Ley que el título este debidamente restringido cuando así lo requiera la profesión y la Ley.

- 4° Son trabajos obligados los servicios prestados en favor de la sociedad; como los servicios públicos de las armas y los jurados, así como los cargos cosejiles y los de elección popular, directa o indirecta, las funciones electorales y censales que son obligatorias y gratuitas.

- 5° Las restricciones que se imponen por Ley a los extranjeros en relación a ciertas actividades estratégicas como son los hidrocarburos, acuñación de moneda, telégrafos, etcétera.

- 6° El artículo 123 Constitucional, en relación al trabajo de los menores de 16 y 14 años.

La persona seropositiva o que padece SIDA, es un ser humano con derechos y obligaciones, igual que toda la

gente que integra una sociedad, en razón de que los Derechos Humanos son inherentes al ser humano, básicos y fundamentales, mismos que el Gobierno de la República Mexicana reconoce en su Constitución, Leyes, Tratados, Pactos y Convenios Nacionales e Internacionales.

Por consiguiente, se debe impulsar una cultura en el ámbito de los Derechos Humanos relacionados con la enfermedad de Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida, en virtud de que la ignorancia de ambos proyecta temor a lo desconocido, y por lo tanto la sociedad muestra un total rechazo ante las personas que la padecen, sin embargo, este padecimiento igual que otras enfermedades, como lo fue la rabia, el sarampión, la viruela, etcétera, en su momento originó una enfermedad mortal, porque no se sabía como prevenirlas y contraatacarlas, en el caso que nos ocupa, es de señalarse que si sabemos como se previene y transmite, evitaremos que se expanda con mayor rapidez.

Asimismo, es de destacar que la persona que es seropositiva o que padece el SIDA, tiene derecho a la vida, a la educación, al esparcimiento, al libre tránsito, a no ser discriminado, a trabajar, que es la

fuelle de ingreso para que se obtengan los beneficios que otorgan las leyes mexicanas y los convenios y/o pactos internacionales, sin importar la condición jurídica del enfermo, como ser humano, debe gozar y disfrutar de los Derechos Humanos que otorga nuestra Carta Magna plasmados en las garantías individuales a través de su sistema jurídico o de un sistema no jurídico, como el empleado por la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

CAPITULO III

LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS SEROPOSITIVOS EN EL AMBITO LABORAL

1. Artículo 123 Constitucional

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fue la primera en elevar al rango constitucional el Derecho del Trabajo, por lo que es la Ley Fundamental, la norma de normas, de donde deriva su reglamentaria ley laboral, toda vez que recogió todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase trabajadora que con anterioridad a 1917, había sido la preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación constitucional basada en un sistema de legalidad, mismo que fue consagrado en el artículo 123(19).

Por ello, las fracciones I, IV y V defienden la integridad física del individuo; las fracciones II y

(19) CAVAZOS FLORES, Baltazar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas, México, 1994, Octava Edición, Pág. 70.

III del citado artículo, imponen limitaciones a la libertad de trabajo prevista en el artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo, mismas que están inspiradas en la protección de las mujeres en función de la maternidad, y de los varones menores de 14 años; las fracciones VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII y XIII protegen al trabajador como padre de familia; XIV y XV se avocan al reparto de utilidades; XVI, XVII, XVIII y XIX establecen el Derecho Colectivo y protegen al proletariado; XX se refiere a las autoridades del trabajo; XXI y XXII comprenden la estabilidad del empleo, considerándolo como un derecho sui generis; XXIII, XXIV, XXV y XXVI protegen al salario como medio de subsistencia; XXVII contempla la imperatividad de ese derecho; XXVIII, XXIX, y XXX protegen a la familia y dependientes económicos del trabajador; XXXI establece que en caso de conflictos de trabajo se surtirá la competencia en favor de las autoridades locales, a su vez indica cuales son los conflictos de carácter federal.

Por otra parte, en los años 20' y 30' se ejecutaron varias injusticias, a los empleados públicos que fueron separados de sus puestos por el cambio de Secretario de

Estado, lo que motivo que en 1938, el General Lázaro Cárdenas, presidente de la República Mexicana, promulgara la expedición del Estatuto Jurídico de los Empleados al Servicio de la Federación, posteriormente, en 1960, el presidente Adolfo López Mateos, inició la reforma del artículo 123 Constitucional, para incluir como Apartado "A" en el texto original, que se refiere a las relaciones obrero-patronales y el "B" que abarca las relaciones entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito, así como los Territorios Federales y sus trabajadores; en tal razón, en diciembre de 1963, se expidió la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Cabe señalar, que el Apartado "B", esta formado por la misma idea del Apartado "A", sin embargo no otorga a los trabajadores al servicio del Estado, iguales prerrogativas que gozan los trabajadores que laboran para las empresas privadas y sólo regula las relaciones de los servidores del Estado, los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito.

En consecuencia, en los dos apartados del artículo 123 de la Carta Magna, se han plasmado los derechos que

tiene la clase trabajadora, sin hacer distinciones y en igualdad de derechos entre el hombre y la mujer, sin que intervenga el hecho de que una persona sea portadora del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), o enferma de SIDA, por ello se está cuidando su integridad física, en virtud de que son la clase productiva de la sociedad.

1.1. Libertad de Trabajo

El trabajo constituye un medio para obtener fama, honra, dinero, así como un fin al mismo tiempo.

La Constitución garantiza esta libertad de trabajo, tipificando que a nadie se podrá impedir que se dedique a la actividad que sea lícita, por lo que no podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución.

Es decir, que nadie puede ser obligado a dedicarse a la actividad que más le agrade, acorde a su capacidad, y que no puede ser privado de la retribución de la citada función o desempeño laboral.

Por otra parte, cabe destacar que esta libertad de trabajo queda condicionada a que sea lícita, que no ataque derechos de terceros, ni ofenda los derechos de la sociedad, o por resolución judicial, situación que de ser a contrario sensu, es decir que sea ilícito o ataque los derechos de terceros podrá vedarse por determinación judicial, y cuando ofenda los derechos de la sociedad podrá prohibirse por resolución gubernativa en los términos que marque la Ley.

En el caso que nos ocupa, es de destacar que al informar todo lo relacionado con la enfermedad del SIDA, no significa que se afecte o sea contraria a la moral y las buenas costumbres de una sociedad, toda vez que se puede prevenir, en consecuencia, el Gobierno ha implementado una campaña a través de las instituciones del sector salud y medios masivos de comunicación, con el objeto de prevenir el contagio de este padecimiento.

Los trabajos impuestos como penas por la autoridad judicial, se ajustarán a lo dispuesto por las fracciones I y II del referido artículo 123.

Los trabajos obligatorios son los de las armas y los jurados, el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta, salvo lo dispuesto por el artículo 127 de la Carta Magna, que señala que nadie podrá quedarse sin la justa retribución de su labor.

1.2. Igualdad de derechos

El principio de la igualdad se puede desdoblar en dos subprincipios:

- a) Para trabajo igual, salario igual, éste lo encontramos en los artículos 123, inciso "A", fracción VII de nuestra Carta Magna, así como 5°, fracción XI, 56 y 86 de la Ley Federal del Trabajo, y
- b) Para trabajo igual, prestaciones iguales, aplicadas las mismas disposiciones, las cuales hacen referencia a todas aquellas prestaciones que en función del trabajo se deben entregar al trabajador.

Aunado a lo anterior, no deben de existir diferencias relativas al sexo, raza, color de la piel, edad, credo religioso, doctrina política, condición social u otro tipo de diferencias fundadas en elementos objetivos o imaginados, toda vez que es una apreciación y diferencia que hacemos del "otro" ser humano, lo que origina una barrera, un motivo, criterio o excusa, para reducir a los seres humanos a una situación de inferioridad, para mantenerlos en ella, misma que una vez realizada se traspasa la frontera que separa la diversidad enriquecedora a la discriminación de las personas, lo que envilece a quienes la practican y humilla a quienes la padecen(20).

Ante tal circunstancia, las condiciones del trabajador en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley Federal del Trabajo, ya que deberán ser iguales para todos los trabajos, a la que correspondiera un salario igual para trabajo igualitario, desempeñado en puesto, jornada y condición de eficacia igual.

(20) POTOBSKY, Geraldo W Von y Héctor G. Bartolomei de la Cruz. La Organización Internacional del Trabajo. El Sistema Normativo Internacional. Los Instrumentos sobre Derechos Humanos Fundamentales. Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1990, Pág. 379.

Cabe destacar, que no se considerará violatorio este principio, en los trabajadores de buques, aeronáuticas, ferrocarrileros, autotransportes, deportistas profesionales, actores o músicos, en virtud de que tiene diversas rutas, líneas, servicios y categorías en sus variadas actividades, lo anterior de conformidad con los artículos 200, 234, 253, 257, último párrafo, 297 y 307.

Situación que se determina con las condiciones de trabajo que constan por escrito misma que debe contener: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; se determinará en que consiste el servicio o labor que va a desempeñar el trabajador, la duración de la jornada el monto y forma del salario, el día y el lugar de pago, la capacitación y adiestramiento del empleado, días de descanso, vacaciones y demás prestaciones que convenga el patrón y el trabajador.

La falta del escrito es imputable al patrón, sin embargo, no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas del trabajo y de los servicios prestados.

Por lo tanto, al estar hablando de igualdad, se deben de atender y reconocer los Derechos Humanos de los trabajadores ante esta situación, por lo que no debe de ser negado el acceso al área laboral o el ascenso por medio del escalafón dentro de una empresa, fábrica u oficina.

1.3. Discriminación

El Convenio sobre la Discriminación número 111, fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1958, y entró en vigor el 15 de junio de 1960, el cual fue ratificado por México en 1961, obligándose a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva por métodos adecuados la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, tratando por todos los medios de evitar o fomentar la discriminación de la clase trabajadora.

Por lo que DISCRIMINACION comprende "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por

efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación" (21).

En consecuencia, la lucha contra la discriminación no es tanto de la raza, el color o el origen étnico de la persona, sino que son los valores negativos que el autor de la misma cree percibir en la persona discriminada, percepción de valores negativos que se atribuyen automáticamente a personas por el solo hecho de pertenecer a un grupo que se cree objetivamente identificado, quien se encuentra en relación con otros criterios de discriminación.

La discriminación basada en el sexo, se entiende por las distinciones que esto implica, es decir que cuando algo se impone a una persona de un sexo determinado, es una condición que no se exigiría a alguien del otro sexo, por ejemplo el hostigamiento sexual.

Por otra parte, encontramos que algunos de los actos discriminatorios provienen de un espíritu de intolerancia hacia las personas que practican determinadas religiones o tienen ciertas condiciones

(21) Ibidem. Pág. 436.

religiosas, así como la afiliación a un partido político, cualquiera que sea su programa, no puede ser motivo para que se discrimine en relación con el empleo u ocupación que realice.

Asimismo, en las diversas naciones se han introducido tratos desiguales entre los nacionales y extranjeros en el ámbito laboral, basados en el origen social, mismas que consisten en preferencias por ciertas personas, ya sea por méritos de sus padres o familiares para que ingresen a un empleo o formación, o en su caso, para excluirlos por los mismos motivos.

Por lo que debemos ser concientes de que el trabajo sea retribuido con suficiencia, tomando en consideración a la familia, cosa que en la práctica nunca se realiza, no debemos hacer distinciones o discriminaciones por razones de orden religioso, político, social, de edad, sexo o raza, situación que no se respeta por parte de patrones y compañeros de trabajo, y hecho que se manifiesta por parte del empleado que tiene a su cargo el departamento de recursos humanos, pues éste, aunque no lo manifieste, sí toma en cuenta tales factores y circunstancias en la selección y designación de su

personal, aún más cuando se habla de personas que padecen el "mal del siglo", concluyendo que las disposiciones legales que así lo establecen, son más declarativas, políticas o académicas que reales y obedecidas.

Aunado a lo anterior, se colige que cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, estaremos en presencia de la Discriminación, hecho que denigra y entorpece todos los avances que han realizado las masas obreras para que sean respetados y reconocidos sus derechos como personas trabajadoras.

2. La irrenunciabilidad de los derechos

Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que le otorgan los artículos 123, apartado "A", fracción XXVII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 33 de la Ley Federal del Trabajo, si renuncian a algún derecho consagrado en las Leyes de Protección y Auxilio de los Trabajadores es nula y en

su lugar se aplican las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, toda vez que en la práctica laboral reconoce la renuncia al trabajo, sin que está sea señalada en forma expresa en la citada Ley.

Por lo anterior, los trabajadores tienen múltiples derechos, como lo son el cambio de trabajo igual, salario igual; libertad de expresión; medidas de seguridad; antigüedad; prima vacacional; reparto de utilidades; asistencia médica; estabilidad en el empleo; igualdad de condiciones laborales; ascensos en su trabajo; jubilación, y otros.

Por ejemplo: el derecho a recibir el salario es irrenunciable y es nulo cualquier tipo de sesión que haga a favor de cualquier persona, por lo que se efectuara el pago al trabajador en horas hábiles y días laborales, en el lugar de la prestación del servicio, y en su caso, por medio de su apoderado a través de carta poder, firmada por el trabajador y dos testigos, en virtud de que es su único medio de subsistencia y el de su familia; no será multado por ninguna causa o motivo, sin embargo, el artículo 97 y 110 de la citada Ley del Trabajo, señala que podrá descontarse de su salario, el

importe de las pérdidas o averías que sufran los bienes de la empresa, causadas por culpa del empleado.

Cabe destacar que los trabajadores pueden renunciar a su trabajo, es decir, tienen la alternativa de desligarse en cualquier tiempo, con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que pueda ocasionar con ello en el lugar donde presta sus servicios, en caso de que se realice antes de cumplir el primer año de servicios, de conformidad con lo estipulado en el artículo 5° Constitucional y 32 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, puede exigir el cumplimiento del contrato a través del ejercicio de una de las dos acciones que tiene a su favor:

1°- La reinstalación en el puesto que venía desempeñando, aún en contra de la voluntad del patrón, y si es preciso mediante el uso de la fuerza pública, según lo dispone el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y 123, apartado "A", fracción XXII de la Carta Magna.

2°- La indemnización, con todas las prestaciones de Ley a que tiene derecho el trabajador.

Asimismo, toda relación de trabajo se entiende que fue celebrada por tiempo indeterminado o indefinido, salvo los casos expresamente previstos en los preceptos 35 y 39 de la referida Ley, excepciones que atienden la naturaleza del vínculo laboral establecido.

También serán estipulaciones nulas las disposiciones que están en contra de las que señala la Legislación Laboral, toda vez que son de orden público, por lo que no surtirán efecto legal alguno, como lo son el trabajo para menores de 14 años; jornada mayor de 8 horas; jornada inhumana y excesiva; horas extraordinarias para menores de 16 años; salario menor al mínimo; el pago del salario en lugares diversos al que prestan su servicio; retención del salario por concepto de multa, etcétera.

Por lo que, el hecho de que el trabajador o empleado sea portador del VIH o enfermo de SIDA no implica que deba renunciar a sus derechos, pero en la hipótesis de

NO DEBE
SALIR DE LA
BIBLIOTECA

que así se lo requiera el patrón, estaremos ante una evidente violación a Derechos Humanos.

3. Asistencia médica

En este punto señalaremos que el artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece:

"Toda persona, como miembro de la sociedad tiene Derecho a la Seguridad Social, y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y de los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad."

En México, la Ley del Seguro Social entró en vigor el 1° de abril de 1943, y en la reforma de diciembre de 1974, el artículo 2° garantizó el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Es obligación de los patrones, disponer en todo tiempo de los medicamentos o materiales de curación indispensables; a juicio de las autoridades que corresponda, para que oportunamente y de una manera eficaz se proporcionen los primeros auxilios, así como el otorgamiento de los medicamentos profilácticos en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas.

En consecuencia, todo trabajador accidentado por el trabajo que realiza tiene derecho a la asistencia médica, medicamentos, intervenciones quirúrgicas, hospitalización, aparatos de prótesis, rehabilitación y ortopedia.

Aunado a lo anterior, el artículo 60 de la citada Ley indica que:

- Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.
- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior o la

muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste.

- Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

En razón de ello, toda persona tiene derecho a la asistencia médica por parte de Instituciones del Sector Salud, privadas o públicas y aún con mayor razón, a los trabajadores que están inscritos bajo un régimen de seguridad social por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de las Fuerzas Armadas Mexicanas, quienes deben proporcionar toda clase de asistencia, toda vez que el patrón y los trabajadores contribuyen con sus cuotas obrero-patronales.

Así las cosas, el trabajador o empleado que sea portador del VIH o enfermo de SIDA, debe tener acceso al servicio, en virtud del padecimiento que sufre, sin

que sea reelevante la etapa en que se encuentra, no afecta su capacidad de goce, ni de ejercicio, hecho que no debe asimilarse con la idea de que se van a contagiar las personas que lo van ha atender, y por ello, se rechace o discrimine al enfermo o se le informe a su patrón o su familia, en este supuesto se estaría ante la violación al Derecho Humano de difundir su enfermedad, afectando psicológicamente al trabajador.

4. Despido injustificado

En México, la doctrina divide su criterio por el uso del término rescisión que es utilizado por la Ley, terminología seguida entre otros autores por el profesor Mario de la Cueva, contrario al uso de ese vocablo se declaran los doctores Trueba Urbina y De Buen Lozano, tomando como fundamento las expresiones del artículo 123, apartado "A", fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos(22), que a la letra indica:

(22) DAVALOS, José. Derechos del Trabajo. Porrúa, México, 1992, Cuarta Edición, Pág. 474.

"El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de 3 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 una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de 3 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 las 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"

El despido es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios; lo que podemos equiparar con la circunstancia de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo, o que en determinado caso se rehusa a proporcionarle trabajo.

El despido no implica la extinción de la relación laboral, toda vez que está condicionada a que la autoridad laboral confirme la validez de dicho despido,

mientras esto sucede se abre un compás de espera que es en realidad una suspensión de la relación laboral(23).

Si la autoridad laboral considera que la justificación del despido fue apegada a derecho, la relación laboral se extingue, pero si lo considera contrario, la relación laboral se reanuda con la reinstalación del trabajador, con todas las consecuencias legales que trae consigo, como lo son el pago de salarios vencidos, derecho de antigüedad, reparto de utilidades, prima vacacional, etcétera, si es que solicitó el cumplimiento del contrato, o la acción de indemnización, dando por concluida la relación laboral con el pago de la indemnización y prestaciones que hubiese exigido y a que tenga derecho el trabajador.

Por otra parte, el despido de un trabajador es el resultado de una conducta grave señalada en la Ley como causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, tal y como esta en los artículos 47, 185, 208, 244, 291 y 303 de la Ley Federal del Trabajo; asimismo, el despido se puede

(23) Ibidem. Pág. 146.

entender como una relación causal, el despido es el efecto, la causa es la falta grave.

Ahora bien, podemos observar el hecho de que una persona portadora del SIDA, puede ser despedida injustificadamente, sin que este en los supuestos de los citados artículos y únicamente esté infectada de VIH, lo cual no afecta su capacidad de goce ni de ejercicio, y que si bien es cierto, es contagiosa, también lo es, que no se contrae por medio del saludo y contacto físico, únicamente por una relación sexual, transfusión de sangre o de la madre al feto, por lo que estamos en presencia de una discriminación por parte del patrón hacia el trabajador.

5. Terminación de la relación laboral

En la disolución de la relación laboral, con base en cualquiera de las causas legales expresamente establecidas en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra estipula:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

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

Por consiguiente, la causa legal constituye un obstáculo para la continuación de una sola relación laboral, misma que puede ser ajena a la voluntad del patrón o el trabajador, salvo en el caso de la primera fracción del citado artículo.

Por otra parte, es de señalar que si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y 12 días por cada año de 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 por Ley le corresponde.

En la práctica resulta sumamente difícil encontrar trabajos compatibles con las incapacidades que hayan sufrido los trabajadores, en tales casos, prefieren ser indemnizados.

Sin embargo, cuando se extingue la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del patrón de pagar el salario, cesan las obligaciones secundarias, pero continúan vigentes las que no ha cumplido el patrón. En caso de conflicto, el patrón tiene la obligación de probar la causa de la terminación, en caso contrario, será un despido injustificado y el trabajador podrá demandar la reinstalación o la indemnización.

Este supuesto no se adecua a la hipótesis de que una persona trabajadora que sufra un padecimiento como lo es la "enfermedad del siglo", sea motivo para que se de por terminada la relación laboral, por ello el trabajador puede seguir desempeñando la actividad que desarrolla en la empresa u oficina, sin temor a ser despedido, y sin que sea divulgada su enfermedad.

A pesar de las múltiples campañas de información del SIDA, la gente no entiende aún que su rechazo y discriminación afectan más al enfermo, quien es apto para continuar con sus funciones, además, que el contagio no se da por el simple hecho de saludar y

convivir en el área de trabajo con una persona que padece la enfermedad.

6. Suspensión de la relación laboral

La suspensión es un derecho de los trabajadores, toda vez que no permite que la relación laboral se disuelva, por el hecho de que el trabajador no preste sus servicios temporalmente.

Por lo anterior, estamos en presencia del Principio de la Estabilidad en el empleo, que se traduce en el derecho a permanecer en el, en tanto subsista la materia de trabajo, misma que puede ser disuelta por voluntad del trabajador y, por excepción, del patrón, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador o por circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que haga imposible su continuación, lo que le da al trabajador la certeza de vivir de su trabajo en el presente y en el futuro.

La suspensión del trabajador por el patrón sin autorización de la correspondiente Junta equivale a un

despido injustificado, toda vez que se le esta impidiendo que preste sus servicios sin fundamento legal, asimismo, la suspensión máxima que puede imponer el patrón es hasta de 8 días.

La suspensión surtirá sus efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de que el trabajador tiene una enfermedad contagiosa o en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, o antes, si desaparece la referida incapacidad, sin que la suspensión pueda 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; ya sea desde el momento que el trabajador acredite estar detenido y a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que no absuelva o termine el arresto; así como desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos consejiles, hasta por un periodo de seis años; así también, a partir de que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses; o bien, por la designación de los trabajadores como representantes

ante los organismos estatales y laborales tripartitos, o por la falta de documentos que exigen las leyes y reglamentos para la prestación del servicio.

El artículo 31, fracción III Constitucional, indica que los trabajadores que son llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, el tiempo de servicio se tomará para determinar su antigüedad.

El trabajador deberá regresar a sus labores al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión, en los supuestos de las fracciones I, II, IV, y VII del artículo 42 de la Ley, y en los casos de las fracciones III; V y VI, dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

La suspensión de la obligación de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón tiene sus excepciones, por ejemplo: la maternidad, aún cuando existe una suspensión de la relación laboral, el patrón tiene la obligación de pagar el salario. Esta obligación puede ser asumida por el Seguro Social en caso de estar bajo

dicho régimen, por otra parte existen otros beneficios de los trabajadores, como son:

I. La continuidad en los beneficios de la seguridad social, es decir, puede estar suspendida la relación laboral, como es el caso de una licencia sin goce de sueldo, pero el trabajador tiene derecho al seguro social en el supuesto de estar bajo los beneficios de este régimen.

II. Temporalidad, como sucede en una suspensión que implica el carácter temporal, de lo contrario se trataría de una disolución de la relación laboral.

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

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

V. Inalterabilidad del contrato. El contrato de trabajo tiene la plena vigencia y deben observarse todos los derechos y obligaciones inherentes a las partes, salvo los derivados de la suspensión. Si durante la suspensión se da una causa de rescisión de la relación laboral, ésta puede ser rescindida, es decir, cuando el trabajador durante una licencia sin goce de sueldo, cometiera contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, actos de violencia, amagos o injurias.

Causas convencionales de suspensión.

Días económicos.- Son permisos que se conceden con goce de sueldo a los trabajadores por corto periodo para atender problemas personales o familiares urgentes, ejemplo: el nacimiento de un hijo.

- Licencias.- En estas el patrón autoriza al trabajador por días, meses o años, según el caso concreto, para que se separe transitoriamente de su labor, interrumpiendo su derecho de antigüedad.

Licencias Sindicales.- Es el permiso para que el trabajador desempeñe funciones en el sindicato, hecho que no afecta el pago del salario ni sus derechos.

Sanciones Sindicales.- Son correctivos disciplinarios a los trabajadores por parte del sindicato al que pertenezcan, el cual tiene esa facultad, sin que el patrón este obligado a pagar el salario al trabajador.

Ahora bien, respecto al trabajador infectado de VIH o enfermo de SIDA, tiene el derecho de no informar a su patrón de su padecimiento, en virtud de que se divulgaría, siendo rechazado, discriminado y despedido, por ignorancia y temor a esta enfermedad.

Cabe señalar, que el SIDA es una enfermedad que se va desarrollando en un promedio de 10 años, en los cuales los que la padecen, pueden seguir con su desempeño laboral, así como con un tratamiento acorde a la etapa que se ha desarrollado, y una vez que este en la cuarta etapa o fase terminal, deberá ser suspendido de sus labores, porque los síntomas serán notorios conforme se presenten las enfermedades oportunistas, quienes son las que van a afectar con mayor facilidad el cuerpo sin

defensas del empleado y que irremediablemente va a fallecer.

También, es de aclarar que el trabajador que no informe al patrón tal situación, no se va a considerar como un engaño, toda vez que la Norma Oficial de Prevención de SIDA, establece que debe ser confidencial, con el objeto de que se evite la discriminación de los seropositivos o enfermos de SIDA, para que no sean violados sus Derechos Humanos.

7. Rescisión de la relación laboral

Es una forma de terminar los contratos, por incumplimiento de cualquiera de las partes, con fundamento en alguna o algunas de las hipótesis del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

La rescisión tradicional trae como consecuencia una serie de obligaciones que por Ley nacen para el trabajador en relación con su patrón, ya que su incumplimiento da lugar a sanciones que el patrón aplica y que va desde la sencilla amonestación verbal

hasta la separación del trabajo, el patrón al separar al trabajador queda expuesto a la responsabilidades de una rescisión injustificada si el trabajador lo demanda y los Tribunales Laborales le otorgan la razón.

La rescisión sólo opera en las relaciones individuales de trabajo y sus características fundamentales son:

1. Es un acto unilateral. Supone la conducta de uno de los sujetos de la relación laboral.
2. Es un acto potestativo. En el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho puede ejercitarlo o no.
3. Es un acto formal. Se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador.

En la práctica los patrones que hubieren omitido dar el aviso, aducirán que nunca despidieron al trabajador y arrojaran a éste la carga de la prueba, por lo que el aviso debe dársele al trabajador y no al sindicato.

Judicialmente la rescisión debe considerarse como una decisión unilateral de dar por concluido una relación de trabajo afectada por causas o hechos supervinientes a la celebración de la misma, es decir, que para que proceda la rescisión por causa justificada tiene que existir una causa o motivo que pueda justificarse. Cuando el actor aduce varias causas de despido, bastará que se acredite una, para que se haga innecesario el estudio y la justificación de las demás causas aducidas en la demanda para ganar el juicio(24).

La rescisión del contrato por parte del patrón sin responsabilidad, debe cumplir dos requisitos.

- La determinación de la rescisión del contrato debe ir acompañada del acto material del despido, de la separación física del trabajador, del servicio o trabajo que prestaba, del cese de sus funciones, toda vez que la separación no puede efectuarse en ocasión diversa y dejar que el trabajador continúe, permanezca o regrese a sus labores.

(24) BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. SISTA, México, Cuarta Edición, 1994, Pág. 316.

- De conformidad con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dará aviso por escrito al trabajador.

Análisis de las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón:

Frac. I.- Hace referencia al engaño por parte del trabajador, entendiéndose como mentira o falsedad, si no existe éste elemento por parte del trabajador, del sindicato o de quien lo recomendó, no podrá el patrón esgrimir con éxito esta causal. Prescribe después de treinta días de prestar el servicio acorde con el artículo 517 cuyo término empezará a contar a partir del primer día de prestar servicio, y no desde el día en que el patrón se percató o tuvo conocimiento de la incapacidad o ineficiencia del trabajador en el desempeño de sus labores.

Frac. II.- La probidad debe entenderse como la rectitud, la honría de bien, la decencia en el obrar, la lealtad, del tal modo que una falta de probidad no implica necesariamente la comisión de un delito contra la propiedad o inmueble del patrón, pero si una causal de despido. El trabajador que con sus actos o con sus

expresiones dentro del trabajo, en relación con terceros, desprestigia a la empresa en la que presta sus servicios, es un individuo con falta de probidad.

Frac. III.- Los trabajadores que incurran en actos de violencia, amagos, injurias y malos tratos en contra del patrón, sus familiares, o contra el personal directivo o administrativo del establecimiento o de la empresa, se le rescinde el contrato, en razón de que no es posible o concebible que las personas no respeten y se sujeten a lo que ordena el patrón.

Frac. IV.- En base a lo anterior, aquí sólo se agrega la gravedad del acto que hace imposible el cumplimiento normal de la relación de trabajo, por lo cual, cuando se producen fuera del servicio se exige mayor entidad o gravedad a las causales motivadoras del despido.

Frac. V.- Se requieren tres elementos concurrentes: La intencionalidad del trabajador, que los daños se ocasionen en los bienes del patrón y que se realicen en horas o durante su jornada de trabajo. Por lo que el patrón tiene derecho a rescindir el contrato de trabajo y a la acción civil para reclamarle al trabajador los

daños y perjuicios, aunque esto nunca da resultado por la insolvencia del trabajador.

Frac. VI.- Va ligada con la fracción anterior, y a contrario sensu del artículo 134, fracción VII. Por lo que el término "negligencia" se entiende el descuido, omisión, falta de atención y aplicación, imprudencia o falta de diligencia en el desempeño del trabajo contratado. Si el trabajador ocasiona perjuicios graves al centro de trabajo, la obra, durante el desempeño de sus labores o con motivo de éstos, siempre y cuando sea intencional, o en su caso, cuando no exista la intención, pero son graves y que no habiendo dolo si existe una negligencia tal que sea la causa del perjuicio.

Frac. VII.- El patrón tiene que probar que hubo negligencia y efectivamente se puso en peligro la seguridad de las personas o del establecimiento, bastará que se produzcan esta conductas o elementos sin necesidad de que sean graves o reiteradas para que se integre o configure esta causa.

Es la imprudencia el descuido del trabajador, su ligereza, superficialidad o su falta de atención, dedicación, precaución y cautela en el desempeño de sus labores encomendadas.

Frac. VIII.- La sociedad tiene sus normas éticas que forman las buenas costumbres y el actuar en contra de ellas es lo que un "hombre normal" puede calificar como un acto inmoral, por lo que se considera que son cuestiones relacionadas con la sexualidad.

La moral que en sentido estricto no es concerniente al orden jurídico, sino al fuero interno, a la conciencia y al respeto humano, lo podemos concebir como la ciencia o la doctrina de la conducta y de las acciones humanas en orden a su bondad y malicia o como el conjunto de normas que observa el hombre en sus relaciones con Dios, con la sociedad y con él mismo(25).

Frac. IX.- Es la obligación que tienen los trabajadores de guardar los secretos de fabricación o los asuntos reservados de las empresas cuya divulgación puede

(25) Ibidem. Pág. 328.

causar perjuicios al patrón, por lo que es aplicable la causa de rescisión, independientemente de que si el acto cae dentro de la esfera el Derecho Penal, se puede denunciar a los responsables para que sean debidamente castigados.

Frac. X.- El trabajador está obligado a presentarse puntualmente a sus labores y no faltar a ellas sin permiso del patrón. La inasistencia por uno o dos días puede sancionarse con relativa severidad, pero si es reiterada por más de tres veces en un periodo de treinta días, da lugar a la rescisión. No es necesario que las faltas sean consecutivas pero si dentro de treinta días, que se tomará de fecha a fecha, y no de un mes calendario y sin causa justificada, que pueden ser legales, como las que establece el artículo 42, o materiales, como las que prevé el artículo 43, por ejemplo la enfermedad contagiosa del trabajador, su arresto, el cumplimiento de servicios públicos, la incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

Frac. XI.- La subordinación es la característica del contrato de trabajo, es el sometimiento del trabajador

a las ordenes del patrón, de tal modo que si el trabajador se niega a acatar los mandatos del patrón, se rescinde el contrato por desobedecer al patrón o a sus representantes, en virtud de que la indisciplina es una de las faltas más graves que no se pueden tolerar.

Frac. XII.- Que por su imprudencia o descuido del trabajador se niege adoptar las medidas preventivas y a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

Frac. XIII.- El estado anormal proviene de la embriaguez, hecho que no requiere de su comprobación por un médico, toda vez que determinados síntomas externos pueden ser apreciados por cualquier persona, de que el trabajador no está en el uso completo de sus facultades, sin embargo, no se debe exagerar si el único síntoma es el aliento alcohólico, en razón de que la Ley sanciona al trabajador que con su actuar ebrio o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante se convierte en un individuo peligroso, entorpeciendo sus labores y cometa faltas de respeto en contra de sus compañeros de trabajo.

Frac. XIV.- Se refiere al hecho de que se haya dictado sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión, misma que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

El motivo por el cual se le da al tema del VIH/SIDA un enfoque dentro del ámbito laboral es porque a pesar de que se ha tratado de difundir la información en todos los sectores de la población, aún no se ha entendido su importancia, lo que origina que los trabajadores seropositivos sean despedidos de sus empleos, con el argumento de que pierden su capacidad.

Por ello, en el artículo 123 Constitucional, se han señalado los derechos elementales que tiene la clase trabajadora en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, salvo la excepción que se hace con algunos derechos que protegen a la mujer, como lo es la maternidad; sin embargo, no se deben hacer distinciones de ninguna índole por cuestiones de raza, color sexo, edad, condición social, etcétera, así como tienen la libertad de realizar el oficio o trabajo que más les agrade, con las condiciones laborales estipuladas en su favor.

Por otra parte, consideramos que el hecho de que no se informe al patrón de que el trabajador sufre tal padecimiento, no se puede argumentar como engaño, en razón de que en la mayoría de los casos, la gente ignora que es portadora del VIH/SIDA, asimismo, la Norma Oficial Mexicana para la Prevención y Control de la Infección por Virus de la Inmunodeficiencia Humana, señala que es confidencial y sólo con el consentimiento del portador se hará del conocimiento de las personas que él considere pertinente, con el objeto de que se evite todo maltrato, burla, discriminación, despido y rechazo por parte del personal del área en donde ejerce sus funciones.

CAPITULO IV**EL VIRUS DE INMUNODEFICIENCIA HUMANA Y
EL SINDROME DE INMUNODEFICIENCIA ADQUIRIDA
COMO CAUSAL DE LA RESCISION LABORAL****1. Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo (causales de rescisión).**

En este punto se analizarán las causales de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador:

Frac. I. Cuando el patrón o la agrupación patronal que propuso al trabajador lo hubiese engañado, respecto a las condiciones laborales en el momento de celebrar el contrato. Esta causal de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

Frac. II. Las faltas de probidad u honradez en que incurra el patrón, sus familiares o dependientes, incluyendo los actos de violencia, amenazas, injurias,

malos tratos u otros análogos con autorización del patrón, en contra del trabajador o de su cónyuge, padres o hijos, los cuales sean realizados dentro o fuera del área de servicio.

Frac. III. Esta fracción es similar a la anterior, pero con la agravante de que sean las faltas graves, que hagan imposible el cumplimiento de la relación laboral.

Frac. IV. El hecho de que el patrón no pague el salario al obrero, toda vez que con fundamento en la Legislación Laboral, el salario del trabajador representa su medio de subsistencia y el de su familia, asimismo, por su trabajo corresponde el pago del salario en moneda fraccionaria.

Frac. V. "El patrón no está facultado por sí mismo para cambiar las fechas o los lugares de pago, sino que, en su caso, tiene que convenirlo con el trabajador o con el sindicato que lo represente" (26).

(26) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1994, Pág. 290.

Frac. VI. El patrón que ocasione perjuicios, maliciosamente en las herramientas o útiles de trabajo, propiedad del trabajador, de lo contrario no tendrá objeto sancionar los perjuicios que en su propiedad hubiera realizado el patrón.

Frac. VII. El que exista peligro grave para la seguridad o la salud del trabajador o de su familia, por que el área de servicio carece de condiciones higiénicas o no cumple las medidas preventivas de seguridad que las leyes establecen.

Frac. VIII. Que el patrón con su imprudencia o descuido inexcusables comprometen la seguridad del taller, oficina, negociación o de las personas que allí se encuentran.

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

Por otra parte, el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en

que se dé cualquiera de las causales mencionadas, y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice.

La acción de rescisión por la citadas causales, no se ejercitan frecuentemente por los trabajadores, en razón de que una de las cuestiones más importantes es conservar su empleo, por lo que en muchas ocasiones se pasan por alto las violaciones que cometen los diversos patronos, como las que con antelación hicimos referencia.

Además, como se puede apreciar, los trabajadores que son portadores del VIH/SIDA no ejercitaran ninguna acción para rescindir su contrato, en razón de que por su padecimiento requiere de atención médica quirúrgica y hospitalaria que se les brinda al estar cotizando para el Instituto Mexicano del Seguro Social o al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

2. Artículo 46 de la Ley Burocrática (causales de rescisión).

El artículo en cuestión hace referencia de que ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad de los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

Frac. I. La renuncia no debería ser motivo del cese, sino de terminación voluntaria del trabajador.

Por otra parte, se debe considerar que el empleado público no puede abandonar su empleo, es decir que, se retirará indefinidamente, sin que le hayan otorgado un permiso o aceptado su renuncia.

Asimismo, ni el abandono momentáneo es permisible cuando las labores técnicas que realice se relacionen con el funcionamiento de maquinaria o equipo, y menos aún, cuando tenga a su cargo la atención de personas, como por ejemplo: un hospital, en donde el abandono

puede poner en peligro la salud e incluso la vida de las personas.

Frac. II. Por la conclusión del término o de la obra.

Frac. III. Por la muerte del trabajador.

Frac. IV. Por la incapacidad permanente del trabajador, físico o mental que le impida el desempeño de sus labores.

Frac. V. Respecto a esta fracción, resulta absurdo que se tenga que esperar la resolución favorable del tribunal de Arbitraje en los siguientes casos:

- a) De que un trabajador incurra en faltas de probidad u honradez para cesarlo, o cuando comete actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros, por lo que el empleado podrá ser suspendido si lo acepta el sindicato o en caso contrario sólo se le cambiará de oficina mientras resuelve el Tribunal de Arbitraje.
- b) Por las faltas de asistencia por más de 3 días consecutivos.

- c) Que el empleado destruya intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- d) Además, que realice actos que van en contra de la moral dentro del establecimiento o lugar de trabajo.
- e) Que revele los asuntos secretos o reservados de que tuviese conocimiento con motivo de sus labores.
- f) Comprometa con su impudencia, descuido o negligencia la seguridad del lugar donde presta sus servicios o la de las personas que allí se encuentran.
- g) El desobedecer reiteradamente y sin justificación las ordenes que reciba de sus superiores, la Ley habla de desobediencia reitera, la cual es contraria al sentido disciplinario, pues debería bastar con una sola desobediencia injustificada para el cese.
- h) No es adecuado que en estado de ebriedad o bajo el influjo de drogas sean habituales, porque se estaría solapando el vicio; implica una falta de respeto a sus jefes, a los centros de trabajo, así como es peligrosa una persona que en tales condiciones pretende laborar.
- i) Al parecer comprende situaciones diferentes las que se refieren las fracciones anteriores, pero que sean de tal gravedad que ameriten el cese del empleado incumplido.

Una vez que se analizó el citado artículo, observamos que no se tipifica la situación de que un trabajador portador del virus de inmunodeficiencia humana o SIDA sea causa para cesar una relación de trabajo; sin embargo, en la actualidad observamos que estas personas son rechazadas y discriminadas, lo que trae como consecuencia que sea rescindido su contrato, lo cual lo deja en un estado de indefensión ante las adversidades, toda vez que requiere de atención médica, quirúrgica y hospitalaria acorde a la fase que ha desarrollado el virus.

3. Riesgos de Trabajo.

De acuerdo con nuestra Legislación Laboral, los riesgos de trabajo comprenden a todo trabajador sindicalizado o no, a los de confianza, a los que realizan trabajos en buques, aviones, ferrocarriles, autotransportes, agentes de comercio, etcétera, con excepción de los trabajadores no asalariados y los que trabajan en talleres familiares.

Los riesgos de trabajo se dividen en:

1. Accidentes de trabajo, que son toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente. Además, los que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél. Por ejemplo, en un hospital, un médico que sea infectado por un enfermo.

2. Enfermedades de trabajo, se entiende que es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Bajo el rubro de enfermedades de trabajo la Ley Federal del Trabajo señala ciento sesenta y una enfermedades de trabajo en la tabla del artículo 513 de la Ley Federal de Trabajo, mismas que son clasificadas y agrupadas de la siguiente manera:

a) 53 oftamopatías.

- b) 30 broncopulmonares y neumoconiosis.
- c) 21 provocadas por parásitos, virus, bacterias y hongos.
- d) 18 de la piel (dermatosis).
- e) 17 de las vías respiratorias.
- f) 10 producidas por factores mecánicos y por medio del trabajo.
- g) 6 derivadas de la fatiga industrial.
- h) 4 cánceres.
- i) Producidas por productos biológicos.

Asimismo, los riesgos de trabajo amparados por la Seguridad Social son:

1. Accidentes de trabajo.
2. Enfermedades profesionales.
3. Accidentes no profesionales.
4. Enfermedades generales.
5. Maternidad.
6. Invalidez.
7. Vejez.
8. Muerte.
9. Desocupación en edad avanzada.
10. Guarderías para hijos de aseguradas.

Por otra parte, los artículos 110 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 34 de la Ley del Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores al Servicio del Estado, a la letra indican, respectivamente:

Art. 110. Los riesgos profesionales que sufran los trabajadores se regirán por las disposiciones de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de la Ley Federal del Trabajo, en su caso.

Art. 34. Para los efectos de esta Ley serán reputados como riesgos de trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo.

Se consideraran accidentes de trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y tiempo en que se preste, así como aquellos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa.

Asimismo, se consideraran riesgos de trabajo las enfermedades señaladas por las leyes del trabajo.

Aunado a ello, consideramos que los servidores o prestadores del servicio médico, quienes tienen contacto directo con las personas que padecen esta

enfermedad estan expuestos en mayor proporción a sufrir un riesgo profesional de trabajo.

3.1. Enfermedades Generales y Contagiosas.

Las enfermedades son el conjunto de trastornos funcionales o de lesiones anatómicas, que expresan la reacción del organismo al ataque de un agente morbigeno interno o externo(27).

Entre las enfermedades generales se encuentran las enfermedades: -crónica que es la pérdida o ausencia de la salud, por un lapso de tiempo prolongado, habitualmente mayor a un mes de duración, e -infecciosa que es la pérdida de la salud, secundaria a la implantación y desarrollo en el organismo o de organismos vivos(28).

Acorde a la definición que antecede, consideramos que el SIDA es una enfermedad general, en razón de que no

(27) Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social. UNAM, IMSS, ISSSTE. Serie E: Varios, número 62, México, 1994, Pág. 215.

(28) Ibidem. Pág. 215.

esta dentro de las señaladas en la Legislación Laboral ni en la Seguridad Social, porque se genera por una infección fuera del ámbito laboral y por los síntomas que presenta, con excepción de los trabajadores del sector salud, que deben ser considerados como un riesgo de trabajo.

Las enfermedades contagiosas son las que se transmiten por contacto inmediato o mediato

En el caso que nos ocupa, el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA), es contagioso como lo explicamos en el primer capítulo, y es de observarse que no se contrae por el desarrollo o actividad laboral en un área de oficina o empresa, en razón de que el virus de inmunodeficiencia humana no puede sobrevivir en el medio ambiente que nos rodea, por lo que necesita linfocitos (glóbulos blancos), los cuales no se encuentran en el aire, y por ello no se puede contraer tal padecimiento, el cual se va transformando en crónico, porque se va tratando y evitando que las enfermedades oportunistas ataquen el cuerpo de quien la padece.

3.2. Enfermedades profesionales y no profesionales.

Las enfermedades profesionales son los padecimientos derivados de las actividades laborales del paciente. Si la enfermedad se encuentra catalogada como profesional debe existir relación entre la actividad desempeñada y el mal que sobrevenga con el tiempo o debido a circunstancias de medio, lugar o ambiente.

La Ley del Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado, señala que el servidor público en caso de trabajo o enfermedad profesional, tiene los siguientes derechos:

a) A la asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica, hospitalización y a los aparatos de prótesis y ortopedia.

b) A la licencia con goce de sueldo integro, cuando el accidente o enfermedad lo incapaciten para desempeñar sus labores, el pago del sueldo se hace desde el primer día de incapacidad y hasta que termine, cuando sea temporal, o bien hasta que se declare la incapacidad permanente del trabajador.

c) A una pensión calculada conforme a la Tabla de Valuación de Incapacidades de la Ley Federal del Trabajo, atendiendo al sueldo básico al ser declarada una incapacidad permanente.

d) A una pensión igual al sueldo integro que venía disfrutando y sobre el cual hubiese cubierto las cuotas correspondientes, cualquiera que sea el tiempo que hubiese estado en funciones al ser declarada una incapacidad total permanente.

Las enfermedades no profesionales son los padecimientos que no tienen relación con la actividad laboral del paciente.

La Ley del ISSSTE, indica que en las enfermedades no profesionales, el trabajador que sea incapacitado por algún riesgo de trabajo, tiene derecho a disfrutar licencias con goce de sueldo integro por 15, 30, 45 y 60 días, hasta otro tanto más con medio sueldo, según tenga menos de un año, de 5-10 años, o más de 10 años de servicio, respectivamente.

Si al vencer la licencia con medio sueldo continua la incapacidad, el trabajador disfruta de la licencia sin goce de sueldo hasta por 52 semanas, durante el cual el Instituto dará un subsidio en dinero equivalente al 50% del sueldo que percibía al ocurrir la incapacidad.

También, el trabajador o empleado que hubiese sufrido alguna contingencia tiene derecho a una asistencia médica integral, el diagnóstico, la curación y la atención quirúrgica, la hospitalización y la farmacéutica, por lo que coligiendo, el SIDA es una enfermedad no profesional, con excepción de los trabajadores del sector salud, toda vez que por la naturaleza de su actividad, si se debe considerar como un riesgo de trabajo, en virtud de que están expuestos a contraer la enfermedad.

Además, de que no se configura en ninguna de las hipótesis de terminación o rescisión de la relación laboral, para que se despida injustificadamente a un trabajador de su fuente de trabajo, aclarando que, una vez que el enfermo de SIDA se encuentre en la tercera etapa se debe suspender la relación laboral, en virtud de que por los padecimientos que sufre el trabajador,

no se puede desplazar con gran facilidad, sin que ello implique la reducción de su capacidad intelectual para desempeñar la labor que le fue encomendada.

3.3. Incapacidad.

La incapacidad es la disminución o pérdida temporal permanente de las facultades o aptitudes físicas o mentales que imposibilitan a una persona para desempeñar su trabajo, la incapacidad puede derivar de un riesgo de trabajo (accidente o enfermedad de trabajo o de una enfermedad o accidente no profesional).

Cuando estos riesgos se realizan provocan incapacidad: temporal, permanente parcial, permanente total o la muerte.

La incapacidad temporal es la pérdida de las facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo.

La existencia de enfermedades como idiosincrasia, taras, discrasias, intoxicaciones o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de incapacidad ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

La Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

La muerte es la cesación de los signos vitales del ser humano.

3.4. Indemnización por riesgo de trabajo.

Como se ha podido observar, consideramos que las personas que laboran en las instituciones del sector salud, tienen un alto porcentaje de adquirir el VIH/SIDA, en tal razón tienen que ser indemnizados, sin exceptuar los riesgos que puede sufrir

Para determinar las indemnizaciones por riesgos se tomará como base el salario diario que perciba el

trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.

La indemnización en caso de muerte del trabajador consiste en el pago de 2 meses de salario por concepto de gastos funerales y de 730 días de salario, mismo que se le pagará a la viuda o viudo, hijos menores de 16 años y ascendiente que dependa económicamente de él, ésto es independiente de la que reciba durante el tiempo que estuvo bajo el régimen de incapacidad temporal.

El trabajador que hubiese fallecido en el desempeño de sus labores, se estimará que fue de origen profesional, por lo que le corresponde al patrón pagar la indemnización.

Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de 1,095 días de salario que directamente se pagará al trabajador, en

caso de que se trate de una incapacidad mental se le proporcionará a la persona que lo va a cuidar.

Si es una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir, mientras dure la incapacidad temporal.

Cuando el fallecimiento del trabajador no se deba a un riesgo de trabajo sus beneficiarios también están protegidos por la Ley del Seguro Social, en el caso de que el trabajador hubiese cotizado 150 semanas, alcanzando este beneficio aún cuando un trabajador fallecido estuviere disfrutando de una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada.

El trabajador que padeció una enfermedad crónica y posteriormente sufrió un accidente de trabajo, que influyó directamente en dicha enfermedad, que le ocasionó la muerte, debe considerarse el deceso como riesgo de trabajo.

En este sentido, consideramos que los trabajadores enfermos de SIDA, que hubiesen tenido el adecuado tratamiento médico por parte del Seguro Social, así

como los medicamentos, de los cuales se ha observado que van ofreciendo una mejor calidad de vida, misma, que se alarga; sin embargo, y como consecuencia, este padecimiento origina la muerte; por lo que destacamos que una vez que se encuentre el enfermo de SIDA en la tercera fase, o en su caso, en la última fase, debe solicitar su suspensión en su fuente de trabajo, y posteriormente, tramitar su incapacidad.

Además, el empleado que la ha padecido hace uso de sus aptitudes y capacidades con el objeto de que siga ejerciendo su profesión, por lo que consideramos que debe ser en la última fase, en donde solicite su incapacidad total, esto es con el objeto de que se le siga proporcionando la atención médica que requiere el padecimiento.

4. Los derechos del trabajador en la rescisión.

4.1. Aviso de la rescisión.

El patrón que rescinda la relación laboral de un trabajador con fundamento en las hipótesis del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, deberá darle el aviso

por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

La omisión del aviso por escrito ocasiona, por falta de formalidad, la nulidad del acto de despido, por lo que la citada Ley confiere las mismas consecuencias de un despido injustificado.

La notificación del despido debe hacerla el patrón directa y personalmente al trabajador, la cual debe describir los hechos -tiempo, lugar, personas y conductas- que la constituyen.

Si el trabajador se niega a recibir el aviso, lo que sucede con mucha frecuencia, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, cumpliendo con los siguientes requisitos:

a) Que quien dé el aviso acredite fehacientemente su personalidad. Por lo tanto, si se trata de una persona moral tendrá que anexar el poder notarial correspondiente.

b) Se debe asentar en el aviso que el trabajador se negó a recibirlo, si es posible acreditar la situación con testigos.

c) El relato de los hechos que originaron el despido, con el objeto de que el trabajador no se deje en estado de indefensión.

d) Indicar el domicilio del trabajador para que se le notifique el aviso.

Lo anterior, con el objeto de que el trabajador seropositivo que ha sido rescindido de sus labores tenga la certeza de saber el motivo de la misma, y que pueda demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, si considera que la referida rescisión es con motivo de su enfermedad y no por alguna de las hipótesis del artículo 47 de la citada Ley Laboral y que por lo general estamos en este supuesto, por el temor e ignorancia del patrón y de sus compañeros para no contagiarse.

4.2. Demanda

La demanda es la petición mediante la cual el actor formula sus pretensiones en comparecencia o por escrito, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que intervenga en el conflicto a fin de impartir justicia, la que debe contener los siguientes requisitos: Junta ante la que promueve; nombre de quien promueve y el domicilio para oír y recibir notificaciones; nombre y domicilio del demandado, su denominación o razón social; acción o acciones que ejercita; relación clara y precisa de los hechos que la motivan; monto del salario o las bases para fijarlo; fundamento legal y puntos petitorios.

El trabajador tiene derecho de perseguir en juicio lo que considera que es debido y que le pertenece, por lo que en el caso que nos ocupa tiene las acciones de demandar:

- La reinstalación. Que es la acción que tiene el trabajador para reclamar el regreso a su trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía haciendo. Dentro de los dos meses siguientes, contados a partir

del día siguiente de la fecha del despido, podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba y que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

- La indemnización constitucional. Es la acción que el trabajador puede ejercitar en caso de que se le rescinda su relación de trabajo, consistente en el pago de 3 meses de salario, en el caso de que el patrón no compruebe la causa de la rescisión, el trabajador tiene derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

- Ejecución de los laudos. Esta acción se ejercita para hacer efectivo el laudo dictado, es decir los actos encaminados a lograr el cumplimiento del laudo o resolución dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, mediante los cuales se pone fin al conflicto.

Las personas seropositivas o enfermas de SIDA pueden demandar a la empresa, establecimiento, taller o lugar en donde se desempeñaban, ante la correspondiente Junta

de Conciliación y Arbitraje, si consideran que ha sido violado su derecho al trabajo y a la estabilidad en el mismo, siempre y cuando no hubiese incurrido en alguna de las causales de rescisión indicadas en la Ley, y que sólo por el hecho de ser portador del virus de inmunodeficiencia humana fue despedido.

4.3. Indemnización.

Los trabajadores que consideren que han sido despedidos injustificadamente tienen el derecho a:

- La indemnización constitucional, refiere que son 3 meses de salario y al pago de los llamados salarios caídos; además, de las prestaciones que hubiere devengado o que le otorgue expresamente la Ley o los contratos que tenga celebrados.
- La reinstalación, el reclamante tendrá derecho, además de los 3 meses de indemnización, a 20 días por cada año de servicios y a los salarios caídos.

En ambos casos, la indemnización o reinstalación del trabajador tendrá derecho a la prima de antigüedad, parte proporcional de aguinaldo, vacaciones y utilidades, cuando haya que repartirlas.

Si el trabajador rescinde su contrato por causas imputables al patrón tendrá derecho a los 3 meses de indemnización constitucional, al pago de 20 días por cada año de servicio y a los salarios caídos, además de la prima de antigüedad correspondiente.

Por lo anterior, de conformidad con el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador tiene derecho a que el patrón lo indemnice con el importe de 3 meses de salario y a percibir los salarios vencidos en los términos del precepto 48 de la citada Ley, o sea, desde la fecha de la separación hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente(29), con la mención del último precepto invocado, suponemos que hace alusión a los casos en que el patrón no hubiese aceptado de inmediato la rescisión del contrato, y por

(29) GUERRERO, Euquerio. Op. cit. Pág. 289.

ese motivo fue demandado ante las Autoridades Laborales.

Asimismo, la reinstalación del trabajador, consiste en que el patrón proporcione el empleo al trabajador, en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando.

Por lo anterior, consideramos que en el caso concreto que nos ocupa, el trabajador seropositivo o enfermo de SIDA, que sea despedido injustificadamente tiene estas acciones para demandar al patrón, en virtud de que la enfermedad que presenta no cae dentro de los supuestos de la rescisión laboral.

5. Interpretación de las normas de trabajo.

Nuestra Ley Laboral establece que los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

Por lo que la interpretación de las normas de trabajo tienen la finalidad de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, toda vez que el trabajo es un derecho y un deber social, y no un artículo de comercio, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, en tal razón reiteramos que no deben establecerse distinciones entre la clase trabajadora, y menos aún entre los mismos empleados con un trabajador portador del virus de inmunodeficiencia humana o el síndrome de inmunodeficiencia adquirida.

Asimismo, cuando en la ley no exista disposición expresa o exactamente aplicable al caso concreto, para la resolución del conflicto se tomarán en consideración las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo que regule casos semejantes, los principios generales que deriven de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal del Trabajo, en sus reglamentos o tratados, de los principios generales del Derecho, de los principios generales de Justicia

Social, de la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Aunado a lo anterior, y de conformidad con la Legislación Laboral, debe de prevalecer la interpretación más favorable al trabajador portador del VIH/SIDA.

De ello deriva que no se violen los derechos humanos y laborales de los trabajadores seropositivos o enfermos de SIDA que habitan la República Mexicana, en virtud de que la enfermedad es general y crónica, y que si bien es cierto que es contagiosa, también lo es que las personas sanas que laboren con ésta, no corren ningún riesgo de infección por el simple saludo o por estar en la misma área de trabajo con una persona que padece la "enfermedad del siglo", la discriminación que se hace, es en base a que ignoran las medidas de prevención y protección, así como bajo que circunstancias se puede contraer.

Debemos estar informados de los derechos que tienen estas personas, en el ámbito de sus derechos humanos y laborales, para que nosotros estemos en la hipótesis de

ser personas más humanitarias y concientes de los problemas que le genera a la gente que la padece, para no caer en la discriminación hacia los mismos, este problema nos afecta, porque todos estamos expuestos a contraer el padecimiento, y por ello, a que se nos rescinda la relación laboral, en virtud de la multicitada ignorancia que provoca el pensamiento empresarial, de que se provoca una baja producción y rendimiento, lo que requiere también, atención médica y una vez que este en la fase terminal va a generar un detrimento en la economía de la empresa.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Se debe de implementar la formación de las personas bajo la educación sexual, y el manejo de información adecuada a través de los medios masivos de comunicación, acordes a sus costumbres y a la situación que vive el país.

SEGUNDA. El impulso de una cultura en el ámbito de los Derechos Humanos relacionados con la enfermedad de Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida, ayudara a contrarrestar la ignorancia que ambos proyectan originando que la sociedad rechace a las personas que la padecen, sin embargo, este padecimiento igual que otras enfermedades, como lo fue la rabia, el sarampión, la viruela, etcétera, en su momento fueron mortales, en el caso que nos ocupa, es de señalarse que si sabemos como se previene y transmite, por lo que el objetivo es que no se expanda con mayor rapidez la pandemia.

TERCERA. Nuestra Carta Magna señala que los derechos que señala son irrenunciables, y siempre trata de proteger al más débil, por ello el trabajador que sufre el padecimiento del SIDA, no debe de ser obligado a

renunciar a éstos, por lo tanto no debe ser rechazado de su centro de trabajo.

CUARTA. Los trabajadores seropositivos o enfermos de SIDA, tienen derecho a la asistencia médica, en razón de que han contribuido con sus cuotas obrero-patronales con la instituciones del sector salud al que está inscrito y que le proporciona el servicio, tratamiento y asistencia médica, cuando se encuentre en la fase terminal.

QUINTA. Las personas que padezcan "el mal del siglo", no pueden ser despedidas por este supuesto, en virtud de que para darse por terminada la relación laboral debe de estar en alguna de las hipótesis que se señalan en la Ley Laboral, de lo contrario se estará en el supuesto de un despido injustificado, el cual el trabajador tiene derecho a demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

SEXTA. La suspensión de la relación laboral se debe otorgar al trabajador cuando presente los síntomas de la enfermedad, los cuales tardan hasta 10 años en manifestarse, tiempo que debe aprovechar el trabajador

para desempeñar su cargo y efectuar el tratamiento acorde con la fase en que se encuentra, en razón de que su capacidad no disminuye con el padecimiento, lo que sucede es que su cuerpo ya no tiene las suficientes defensas para protegerlo de las enfermedades oportunistas que le causan la muerte, y que si bien es cierto que es contagiosa, también lo es que no se infectan los demás trabajadores por el sólo hecho de laborar, convivir y saludar a una persona seropositiva, sino que es a través de la relación sexual, transfusión sanguínea, inyecciones intravenosas y de la madre al feto.

SEPTIMA. El hecho de que el trabajador no informe al patrón que sufre tal padecimiento, no indica que lo este engañando, en relación con su capacidad de goce y de ejercicio, toda vez que no es afectada por el VIH/SIDA, pero si afecta su sistema inmunológico, en virtud de que en ocasiones ni las personas seropositivas saben que son portadores, porque los síntomas se presentan en el lapso de 10 años, situación por la cual el patrón no puede rescindir el contrato de un trabajador o empleado por la hipótesis del engaño.

OCTAVA. Se debe implementar mayor auge a los cursos de capacitación y orientación por parte del sector salud a las empresas, oficinas, establecimientos, escuelas, etcétera, para que se conozcan, prevengan y no se violen los Derechos Humanos de las personas que padecen el SIDA, fomentando la educación sexual y laboral en la sociedad, con la finalidad de que se retomen los valores humanitarios, combatiendo la ignorancia y los temores infundados en contra de tal padecimiento.

NOVENA. El SIDA es una enfermedad general y crónica, en virtud de que aún no se tiene una vacuna para prevenirla, por lo anterior, se debe suspender la relación laboral, cuando el trabajador se encuentre en la tercera etapa del desarrollo del citado padecimiento, en razón de que no afecta su capacidad intelectual para ejercer su cargo o profesión.

DECIMA. El trabajador enfermo de SIDA debe solicitar su incapacidad permanente total, con el objeto de que se le otorgue la asistencia médica, quirúrgica y hospitalaria, así como el tratamiento acorde a su padecimiento hasta su deceso.

DECIMA PRIMERA. En trabajador que es despedido injustificadamente por el hecho de ser portador de "la enfermedad del siglo", tiene el derecho de demandar ante la respectiva Junta de Conciliación y Arbitraje, la reinstalación de su cargo o puesto que desempeñaba o la indemnización constitucional, así como la Autoridad Laboral debe de interpretar las normas laborales en favor del trabajador.

DECIMA SEGUNDA. La indemnización es la misma que se señala en los accidentes de trabajo no profesionales, en virtud de que es una enfermedad general, esto es para los trabajadores en general, salvo el caso de excepción que son los trabajadores del sector salud, a quiénes se les debe de indemnizar con base en los accidente de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

1. ABREGO, Leticia, et. al. Guia para la atención psicológica de personas que viven con VIH/SIDA. CONASIDA, México, PP. 57.
2. Antología de Clásicos Mexicanos de los Derechos Humanos de la Constitución Vigente A Nuestros Días. Tomo I, Primera Edición, Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1993, PP. 437.
3. BERER, Marge. La mujer y el VIH/SIDA. Traductores Soraya Bermejo y Blanca Fernández. Berer Marge, Primera Edición, México, 1993, PP. 384.
4. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición, SISTA, México, 1994, PP. 725.
5. BUEN L., Nestor del. Derecho del Trabajo Tomo I y II. Octava Edición, Porrúa, México, 1991, PP. 641.
6. CASSUTO, Jill-Patrice, et. al. Manual de Sida e Infección por VIH. Traductor José María de Prado Marcilla, Masson, Primera Edición, Barcelona 1991, PP. 240.
7. CASTAN TOBEÑAS, José. Los Derechos del Hombre. Reus Tercera Edición, Madrid, 1985, PP. 308.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Reimpresión Tercera Edición, Trillas, México, 1989, 1992, PP. 99.
9. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. Octava Edición, Trillas, México, 1994, PP. 395.

10. CHIRS, Jennings. QUE ES EL SIDA Y COMO PREVENIRLO. Traductora Adriana de Hassan, Norma, Colombia, 1995, PP. 81.
11. PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE EL SIDA DEL PERSONAL DE SALUD. Cuarta Edición, CONASIDA, México, 1993, PP. 43
12. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta Edición, Porrúa, México, 1992, PP. 474.
13. DEREK LLEWELLYN, Jones. Enfermedades de Transmisión Sexual. Cómo identificarlas y Prevenirlas. Grijalbo, PP. 1992.
14. Diccionario Jurídico Sobre Seguridad Social. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie E: Varios, Número 62, México, 1994. PP. 506.
15. GUERRERO, Euguero. Manual del Derecho del Trabajo. Sexta Edición, Porrúa, México, 1994, PP. 614.
16. HERRENDORF, Daniel E. Sociología de los Derechos Humanos. Clásicos Universales de los Derechos Humanos 92/6. Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1992, PP. 280.
17. HERRERA ORTIZ, Margarita. Manual de los Derechos Humanos. Pac, México, 1991, PP. 356.
18. MIRKO D. GRMEK. Historia del Sida. Siglo XXI, México, 1992, PP. 349.
19. MOSCA, Juan José y Luis Pérez Aguirre. Derechos Humanos. Pautas para una educación liberadora. Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1994, PP. 374.
20. PECES-BARBARA MARTINEZ, Gregorio. Derecho Positivo de los Derechos Humanos. Madrid, 1987, PP. 430.

21. PECES-BARBARA MARTINEZ, Gregorio, et.al. El fundamento de los Derechos Humanos. Madrid, 1989, PP. 346.
22. PADILLA, Miguel M. Lecciones sobre Derechos Humanos y Garantías Individuales. Abeledo-Perrot, Buenos Aires, Argentina, 1993, PP. 245.
23. PEREZNIETO CASTRO, Leonel. Reformas Constitucionales y Modernidad Nacional. Primera Edición, Porrúa, México, 1992, PP. 235.
24. POLO BERNAL, Efraín. Breviario de Garantías Individuales. Porrúa, México, 1992, PP. 323.
25. POTOBOKY, Geraldo W. Von. La Organización Internacional del Trabajo: El Sistema Normativo Internacional: los instrumentos sobre Derechos Humanos. Buenos Aires, Argentina, 1990, PP. 526.
26. RABASA GAMBOA, Emilio. Vigencia y efectividad de los Derechos Humanos en México: Análisis Jurídico de la Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos. Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1992, PP. 67.
27. RAMIREZ FONSECA, Francisco. Manual de Derecho Constitucional. Sexta Edición, Pac, México, 1990, PP. 573.
28. RAMOS, Eusebio et.al. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cuarta Edición Sista, 4A. Edición, México, 1993, PP 294.
29. SORIA, Carlos. Derecho a la información y derecho a la honra. Ate, Barcelona, España, 1981, PP. 139.
30. VASILACHIS DE GIALDINO, Irene. Enfermedades y accidentes laborales. "Un Análisis Sociológico y

- Jurídico". en apéndice Ley de accidentes de trabajo Número 24.028. Abeledo-Perrot, Buenos Aires, Argentina, 1992, PP. 453.
31. VEGA RUIZ, José Augusto. Tratamiento jurídico del Sida. Colex, México, 1992, PP. 141.

LEGISLACION CONSULTADA

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima Treceava Edición. Porrúa, México, 1996.
2. Legislación Federal del Trabajo Burocrático (Ley Reglamentaria del Artículo 123. Apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos). Trigésima Cuarta Edición, Porrúa, México, 1995.
3. Ley y Reglamento Interno de la Comisión Nacional de Derechos Humanos. Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1993.
4. Ley Federal del Trabajo. Sexagésimo Quinta Edición, Porrúa, México, 1991.
5. Ley del Seguro Social. Quincuagésima Tercera Edición, Porrúa, México, 1994.
6. Declaración Universal de los Derechos Humanos. Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1995.

OTRAS FUENTES

1. Decreto por el que se crea el Consejo Nacional para la Prevención y Control del Sida. Diario Oficial de la Federación, 24 de Agosto de 1988, México, 1988, PP 14-17.
2. ALVARADO FIGUEROA, Laura. Algunos datos históricos del SIDA y conocimiento del VIH y sus consecuencias. Acta Médica, México, IPN, Escuela Superior de Medicina, 30 (117-118), Enero-junio, 1994, PP 61-68.
3. A través del espejo. "El papel del consejero en la prevención del SIDA". AIDSCOM/AED, Washington, DC., EEUU, 1991, PP 32.
4. CHAVEZ LOMELI, Elba. Más que el SIDA, el rechazo aniquila a los infectados. Impacto. México, (2309), 2 de Junio de 1994. PP. 52-55.
5. MENENDEZ, Eduardo. Derecho Humano a la Salud. Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1986 PP. 9.
6. RANGEL PAREDES, Aaron. Educación y VIH. Letras S, México, El Nacional, (11), Septiembre 1995, PP. 13.
7. SIDA, Salud Pública y Derechos Humanos. Comisión Nacional de Derechos Humanos. Gaceta 5 (64), Noviembre, 1995, PP. 161-167.