



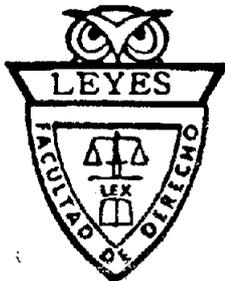
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

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

EL SIDA Y SU PROBLEMATICA LABORAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIA DEL PILAR GARCIA GONZALEZ

ASESOR: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ



CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, D. F.

2005

0350564



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

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

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIÉRREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

PRESENTE

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

NOMBRE: MARÍA DEL PILAR GARCÍA GONZÁLEZ  
FECHA: 22/10/05  
FIRMA: [Firma manuscrita]

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **MARÍA DEL PILAR GARCÍA GONZÁLEZ**, con número de cuenta 7209248-4, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **EL SIDA Y SU PROBLEMÁTICA LABORAL**, bajo la dirección de la Lic. **MARTHA RODRÍGUEZ ORTÍZ**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Mtra. **DINORAH RAMÍREZ DE JESUS**, en el oficio con fecha 24 de agosto de 2005., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente  
"POR MI RAZA HARÁ EL ESPÍRITU"  
Ciudad Universitaria, 25 de octubre de 2005.

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO  
DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL  
LIC. PORFIRIO MARQUET GUERRERO  
Director del Seminario

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

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

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
Y A LA FACULTAD DE DERECHO.**

Por el tesoro que guarda en sus aulas.

Por que dentro de ti está el secreto de los secretos,  
para abrirte camino dentro de la selva de este mundo tan grande,  
como si fuera una selva a la que hay que conquistar.

**A DIOS**

Señor, Gracias por la protección que diariamente me brindas.

Por el dulce alivio que diariamente me haces sentir.

Por esa fuerza que inyectas en mi ser.

Por esa serenidad con la que hago posible mi vivir diario.

**A MIS PADRES.**

Por guiarme en mi vida, compartiendo tristezas y alegrías,

Por proporcionarme los medios para lograr esta meta,

Por sus valiosos consejos y orientaciones.

En especial a mi madre por su amor y cariño.

Sabiendo que nada esta lejos.

¿Qué importa la distancia?

Bien sabes que la distancia es de este mundo.

Tu alma se halla cerca de mí todo el tiempo,

más aun en todas las cosas que me rodean.

Nunca estoy sola te siento a mi lado.

(Que descanse en paz)

**A MIS BISABUELOS Y  
TÍOS BISABUELOS**

Por todo su amor y cariño que  
Me dieron en mi infancia.

**A MIS HERMANOS**

JUAN M., MA. ELIZABETH,  
MA. DE LOURDES, FELIX S. Y  
J. ALEJANDRO.

Por la ayuda que me brindaron en  
El transcurso de mi carrera.

**A MIS SOBRINOS.**

JERÓNIMO A., J. RAMÓN,  
ZAIRA A. DANIEL, JAQUELINE,  
VICENCIO E ILIANA.

Exhortándolos para que el día de  
mañana le den esta satisfacción a sus padres.

**A LA LICENCIADA MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**

Por su apoyo recibido, agradezco sus sabios consejos,  
su dirección que hizo posible la realización de este trabajo.

Para ella mi más sincero agradecimiento y respeto,  
ya que lleno mi espíritu de confianza.

**A EL LICENCIADO ELÍAS ZUQUI ALDAMA**

Agradezco infinitamente el privilegio de  
haberlo conocido, y la oportunidad que  
me brindó para la culminación de mi  
formación profesional.

**A LA SRA. MARÍA TERESA VARGAS HERNÁNDEZ**

Mi más sincero agradecimiento por auxiliarme  
y apoyarme desinteresadamente al logro de esta última etapa  
de mi carrera profesional.

## EL SIDA Y SU PROBLEMÁTICA LABORAL

Pág.

Introducción.....	1
-------------------	---

### CAPÍTULO PRIMERO MARCO CONCEPTUAL

1.1 Derecho del Trabajo.....	7
1.2 Concepto de Patrón.....	9
1.3 Concepto de Trabajador.....	10
1.4 Concepto de Relación de Trabajo.....	13
1.5 Concepto de Riesgo de Trabajo.....	13
1.6 Concepto de Accidente de Trabajo.....	13
1.7 Concepto de Estabilidad en el Trabajo.....	14
1.8 Concepto de Rescisión.....	19
1.9 Concepto de Terminación.....	20
1.10 Concepto de Suspensión.....	20
1.11 Concepto de Enfermedad.....	21
1.12 Concepto de SIDA.....	21
1.13 Concepto de Virus.....	24
1.14 Concepto de Discriminación.....	25

**CAPITULO SEGUNDO  
APARICIÓN DEL SIDA**

2.1 Siglo Pasado.....28  
2.2 Siglo Actual.....47

**CAPITULO TERCERO  
MARCO JURÍDICO**

3.1 Estabilidad en el Trabajo.....57  
3.2 Rescisión.....62  
3.3 Terminación.....70  
3.4 Suspensión.....74

**CAPITULO CUARTO  
EL SIDA COMO CONSECUENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL**

4.1 El SIDA como Situación Ajena de la Relación Laboral.....82  
4.2 Su Influencia en el Trabajo.....84  
4.3 La Obligación del Trabajador que lo padece.....85  
4.4 Aspectos Jurídicos, Lagunas en la Ley respecto a esta Enfermedad.....87  
4.5 Consecuencias.....96  
4.6 Aspectos Epidemiológicos.....102  
Conclusiones.....105  
Bibliografía.....108

## INTRODUCCIÓN

A través de la historia de nuestro país, se ha luchado por la desigualdad y los derechos de los hombres, como lo vemos en los pensamientos de Morelos denominado "Sentimientos de la Nación" que dentro de éstos encontramos algunos que nos exponen que todos somos iguales, que procedemos del mismo origen, que no existan privilegios, ni aborrecidos, que no es racional ni humano e indebido, que haya esclavos, pues el color de la cara no cambia el del corazón ni el del pensamiento; de todo el que se queje con justicia, tenga un tribunal que lo escuche, lo ampare y lo defienda contra el fuerte y el arbitrario.

Parte de estos preceptos se han venido reproduciendo en las constituciones que desde entonces han regido a México; y que en la actualidad siguen rigiendo en nuestra Constitución que es la Ley Suprema, por lo que mencionaré algunos de estos preceptos:

Los derechos (el derecho a la vida, el trabajo, la salud), las obligaciones (la obligación de proporcionar a nuestros hijos una educación primaria ya sea pública o privada, votar en las elecciones populares e inscribirse en el registro de ciudadanos) y las garantías individuales (libertad, seguridad jurídica, igualdad, etcétera) que de ella emanan y que tenemos todos los ciudadanos de este país.

Al respecto de la garantía de igualdad, que hoy en día se concibe fundamentalmente como el principio de no discriminación, que significa la exclusión de todo trato desigual que no puede ser justificado constitucionalmente. Debemos considerar que se requiere de algún grado de igualdad material y real, para que sea efectivo el goce y ejercicio de las garantías individuales. Al lograr esta igualdad real se encaminan los derechos

sociales que buscan asegurar a la persona un mínimo de bienestar económico y social.

Por otro lado la Ley Federal del Trabajo, es precisamente la ley reglamentaria del artículo 123 apartado " A "de nuestra Constitución, en la misma se regulan unos de esos derechos, como son: en concreto la materia de trabajo y algunas cuestiones de seguridad social, esta ley es la titular protectora de todos los derechos de los trabajadores, su función primordial ha sido proporcionar una estabilidad económica al trabajador, asimismo, reglamenta las enfermedades y los accidentes que sufra el trabajador con o sin motivo de su trabajo, brindando para ello beneficios tanto económicos como jurídicos.

En la actualidad nos hemos percatado que esta situación es muy marcada en cuanto a las personas que padecen VIH/SIDA; ya que a las mismas, en ocasiones se les ha dejado de dar un trato humano, así como cualquier otro trabajador enfermo; y que han sido objeto de todo tipo de discriminación personal, social y legal.

Lo que resulta preocupante es que para estas personas sus derechos fundamentales como seres humanos, son violados, el derecho a la vida, a la libertad, al trabajo y a la salud, son contemplados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que son objeto de todo tipo de violaciones por aquellas personas que denotan su ignorancia sobre el tema y su falta de interés por instruirse en la misma; actuando de manera irracional; algunas de esas personas como los patrones, han querido fundamentar en la propia Ley Federal del Trabajo la separación del trabajador de su empleo, por padecer una enfermedad infecto-contagiosa, como es el SIDA, sin embargo como sabemos esta enfermedad no es transmisible por contacto casual, sino que requiere de ciertos mecanismos y medios muy específicos para el contagio, tal es el caso del contacto sexual; de igual manera diversas autoridades que igualmente

denotan ignorancia sobre el tema resuelve sobre estos casos, atendiendo los falsos rumores, así como aquéllas tendencias moralistas.

Lo anterior crea en mí la inquietud de conocer él porque de tal situación y para llegar a una respuesta, fue necesario realizar un análisis respecto de esta enfermedad.

La finalidad de la realización del presente trabajo, es en primer lugar, saber cual es el rol que juega el trabajador con VIH en la empresa, ya que nos hemos percatado de la discriminación que existe en el campo laboral con respecto a este padecimiento (VIH – SIDA), viéndose éste afectado en cuanto a la errónea interpretación de la ley por los patrones, y por consiguiente ser separado de su trabajo injustificadamente. En segundo lugar analizar parte del contenido de la propia ley laboral y determinar si la misma ha caído en desuso o puede prever casos de actualidad como el que se menciona.

## CAPÍTULO PRIMERO MARCO CONCEPTUAL

Para poder entender como surgió el derecho del trabajo analizaremos un poco la historia, y vemos que respecto a la época precolonial en nuestro país no se tienen noticias sobre las condiciones de trabajo, sin embargo el contrato de trabajo era muy común, pues se alquilaban gentes para realizar algún servicio, habían alcanzado una variada división en las ocupaciones.

"Saghún, en su historia general de las cosas de la Nueva España, menciona las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos: oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, lapidario, cartero, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etc".<sup>1</sup>

En Europa a partir del siglo XVII cuando aparece la primera máquina de vapor la que va a revolucionar a las fabricas sobre todo a las textiles, esta surge en Inglaterra, es así como da inicio a la relación laboral, ya que los artesanos y campesinos se tienen que trasladar a las pequeñas ciudades con el fin de obtener mayores ingresos, son quienes trabajan en dichas fabricas y como consecuencia de esto se da la división del trabajo y al mismo tiempo contemplamos que es en esa época donde los obreros trabajaban mas de 80 horas a la semana y además vivían en lugares infrahumanos; "desde el principio fue evidente que la revolución industrial no era benéfica para los trabajadores. Dado que las máquinas necesitaban pocos operarios, la competencia por el empleo se hizo tan grande que el patrón podía obligar a los

---

<sup>1</sup> MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio. El Derecho Precolonial. Editorial Porrúa S.A., México 1992. Pág. 129.

trabajadores a aceptar sus condiciones. Muchos no encontraron trabajo, por eso el nuevo sistema produjo pobreza y desempleo entre mucha gente".<sup>2</sup>

Han sido muchos los factores que influyeron en la lucha del nacimiento y evolución del derecho del trabajo.

En los primeros años del siglo XIX integrado por los diversos movimientos obreros que corresponde primeramente a la lucha sindical, pero que pertenece también al derecho del trabajo pues se luchaba por sus ideales, ya que la libertad sindical de huelga y de negociación y contratación colectiva, son su finalidad inmediata pues el estado era importante frente a la fórmula de dejar hacer-dejar pasar (*laissez-faire, laissez passer*), impuesto por la burguesía, fue precisamente en Inglaterra donde se conquistaron las libertades colectivas, es la primera acción revolucionaria del movimiento cartista inspirado en el pensamiento de Roberto Owen.

Esta época concluyó con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical

Posteriormente y después de la primera guerra mundial cuando la economía se vio afectada por la guerra, el estado se vio obligado a intervenir en los procesos de producción y de distribución a fin de obtener los elementos necesarios al sostenimiento del ejército, lo que dio nacimiento a un nuevo derecho económico activo que puso fin a la fórmula de dejar hacer-dejar pasar, además los trabajadores se impusieron al estado, obligándolo a superar la legislación obrera.

Los años posteriores a la guerra presenciaron dos sucesos trascendentales para la evolución del derecho europeo del trabajo: La creación

---

<sup>2</sup> MIRANDA BASURTO. Ángel. La Evolución del Hombre, Editorial Herrero S.A., México 1967, Pág. 280.

de la Organización Internacional del Trabajo en el tratado de Versalles del 28 de junio de 1919 y la proclamación de la constitución alemana de Weimar el 11 de agosto de 1919, en ambos documentos México ya se había anticipado desde 1917, por lo que se operó una transformación en el derecho del trabajo.

El derecho individual del trabajo recogió todas las instituciones básicas, lo que permitió al derecho alemán de aquellos tiempos constituir la legislación más progresista de su época. Y la seguridad social partió de la protección a la maternidad y de educación y preparación del niño, para llegar a la preservación de la salud, de la vida, la ayuda al hombre y a su familia cuando los riesgos de la actividad y de la vida provocan la imposibilidad de trabajar.

Al revisar los documentos internacionales parece surgir un mensaje de esperanza enviado a los hombres y a la clase trabajadora por la bondad de un sentimiento universal. "En su declaración en Filadelfia de 1944, la Organización Internacional del Trabajo expresó, que la experiencia ha demostrado plenamente la legitimidad de la declaración contenida en la carta constitutiva de la organización, según la cual, no puede establecerse una paz duradera sino sobre la base de la justicia social; después de lo cual amplió y ratificó los principios de 1919. La carta de las Naciones Unidas, proclamada en San Francisco el 26 de junio de 1945, señaló el deber de la organización de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente, y condiciones de progreso, desarrollo económico y social. Finalmente la declaración universal de los derechos del hombre, aprobada el 10 de diciembre de 1948, recogió los principios generales fundamentales del derecho del trabajo, los que servirían para asegurar al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana."<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A., México 1980, Pág. 23.

Una vez que dimos un vistazo a la historia, nos dimos cuenta que a través de ésta se ha luchado por la dignidad y derecho de los individuos; en la actualidad, estos se encuentran plasmados en nuestra Constitución, que es la ley máxima a que todo ser humano aspira, tales como el derecho a la vida, el trabajo, la libertad y la salud.

Partiendo de este contexto, es muy importante analizar los conceptos básicos, referentes a este capítulo y los que nos servirán como punto de partida para determinar si estos serían causas para suspender al trabajador de su servicio.

Es lógico que nos surjan las interrogantes de que, en que casos podrían existir mayor probabilidad de contagio y en que otros no existiría ese riesgo, a fin de tomar las soluciones posibles dependiendo, de los casos que se llegasen a presentar y proceder según corresponda.

Nos abocaremos a los conceptos básicos definidos por la ley Federal del Trabajo y por algunos autores de la siguiente manera:

### **1.1 Derecho del Trabajo**

“En relación al término “trabajo”, las opiniones se han dividido ya que, algunos autores señalan que la palabra trabajo proviene del latín “trabis”, que significa traba y se traduce en una traba para los individuos, porque implica el despliegue de un cierto esfuerzo.

Una segunda corriente, ubica al término trabajo, dentro del griego "thilbo", laborare, del verbo latino laborare que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra"<sup>4</sup>

Al respecto el legislador mexicano incluyó en la actual Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8º, segundo párrafo una definición del trabajo que a la letra dice: "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

Respecto al derecho del trabajo tenemos que Eduardo García Maynez nos dice: "llamado también derecho obrero o legislación industrial, es el conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patronos"<sup>5</sup>

En este mismo orden de ideas el jurista Alberto Trueba Urbina lo define como: "el conjunto de principios y normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar, a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana"<sup>6</sup>

Otro criterio aceptable es el del notable jurista Néstor de Buen quien nos dice que: "es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, su función principal es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social"<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A. México 1990. Pág. 3.

<sup>5</sup> GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, S.A., México 1974, Pág. 152.

<sup>6</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México 1981, Pág. 135.

<sup>7</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Décimo Sexta Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1994, Pág. 131.

Desde un punto de vista personal estimamos que, la calidad del trabajador, se encuentra inevitablemente condicionado a la relación que se da entre quien presta un servicio subordinado cualquiera que este sea, y el que lo recibe o acepta.

## **1.2 Concepto de Patrón**

La persona que recibe los servicios del trabajador se le conoce de diferente forma como patrono, acreedor del trabajo, empresario, locatario, etc., sin embargo actualmente se han elegido dos conceptos, el de patrón y empresario, no solo porque tradicionalmente se han venido usando sino porque dichos conceptos son los que prestan menos objeciones técnicas.

En el proyecto de la Ley de 1970, se utilizaba, como la Ley de 1931 el término de patrono, pero las comisiones unidas del trabajo y el estatus legislativo de la cámara de diputados propusieron en su dictamen el término de patrono por el de patrón.

En la Ley Federal del Trabajo, existe una definición simple del concepto de patrón, el artículo 10 señala que es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.... aclarando que el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores el patrón del primero lo será también de los últimos.

La doctrina nacional no se ha preocupado por establecer un concepto suficiente de patrón; en cambio la doctrina extranjera hace algunas aportaciones, entre ellos se puede citar la de Don Juan D. Pozzo, quien señala

que el patrón o empresario es "aquel quien puede dirigir una actividad laboral bajo la dependencia en su beneficio mediante una retribución"<sup>8</sup>

Krotoschin, por su parte lo define como: "la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines estos presten servicios"<sup>9</sup>

En un enunciado especial de la Ley, indica que las personas que ejerzan funciones de Dirección o Administración, serán consideradas representantes del patrón, y en tal concepto lo obligan a sus relaciones con los trabajadores, esta disposición, resulta, lógica y accesoria en el caso de una persona moral, ya que la representación ante los trabajadores, debe ejercerse por medio de los funcionarios que ejemplifican el legislador como Directores, Gerentes, Administradores, etc.<sup>10</sup>

### 1.3 Concepto de Trabajador

Trabajador, en su sentido más amplio, es toda persona que desarrolla un trabajo; es decir, con excepción de los ociosos todas las personas son trabajadoras.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8º nos dice: trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Al respecto podemos decir que surgen varias consecuencias.

---

<sup>8</sup> POZZO, Juan D. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo I, Editorial de Palma S.A., Buenos Aires Argentina 1966, Pág. 150.

<sup>9</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Novena Edición, Editorial Trillas, México 1998, Pág. 84.

<sup>10</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México 1983, Págs. 41-42.

Por principio de cuentas tenemos que trabajador únicamente puede ser la persona física, no solo por el hecho de que así lo dispone la definición, sino por que la actividad laboral, regulada y estructurada por nuestra norma jurídica, es una actividad desarrollada exclusivamente por los hombres y nunca, por la propia naturaleza de esa actividad o sea las personas morales.

Por lo anteriormente expuesto, es razón suficiente para excluir a las personas morales como trabajadores; más si insistimos nos encontramos que esta exclusión se confirma al observar los preceptos respecto a los descansos, limitación de la jornada, seguridad e higiene que por fundamento fisiológico sólo puede ser aplicable a las personas físicas y no así a las morales.

Conforme a este orden de ideas respecto de la definición legal, que consiste en que la persona física sólo deviene en trabajador cuando presta el trabajo a otra persona; o sea, cuando el trabajador presta el trabajo por cuenta ajena: los productos de la actividad laboral se atribuyen a una persona distinta y los riesgos de ese trabajo recaen sobre la beneficiaria de los productos, en este orden es necesario que esa persona física preste el trabajo no sólo por cuenta de otra sino de manera personal y no por interpósita persona.

Por último lo que expresamente requiere nuestra ley, para que la persona física adquiera el carácter de trabajador consiste en que el trabajo lo preste en forma subordinada; esta es una característica por excelencia del trabajo estructurado y regulado por nuestra norma jurídica, ya que resulta ser la nota fundamental que personifica al trabajador y a la que se refiere el ordenamiento laboral positivo.

A pesar de que lo señala expresamente la definición legal, para que la persona física se convierta en trabajador, no sólo basta que preste libremente, y

por voluntad propia el trabajo, sino que además, debe ser remunerado mediante el pago de un salario y este debe ser lícito.

De lo anterior podemos concluir: que trabajador es la persona física que libremente presta a otra un trabajo, personal subordinado, lícito y remunerado.

De acuerdo a las características que hemos mencionado anteriormente, esta perfectamente definido el trabajador como sujeto de nuestra norma jurídica, sin embargo todo trabajador debe contar en su formación profesional y en su trabajo con los siguientes elementos:

1) Profesionalidad.- la cual tiene dos características:

a).- Que su dedicación primordial sea trabajar.

b).- Que tenga una preparación especial para desarrollar una determinada actividad laboral.

2) Continuidad.- La que consiste en presentarse permanentemente y no en forma aislada, sus servicios bajo las órdenes de un patrón.

3) Exclusividad.- Esta se entiende como que el trabajador deberá prestar sus servicios a un solo patrón. Sin embargo es necesario señalar que actualmente la mayoría de los trabajadores tiene la necesidad de tener dos trabajos, a fin de subsistir junto con su familia, en virtud de que los salarios que recibe son muy bajos, sea cual sea la actividad que desarrollen.

#### **1.4 Concepto de Relación de Trabajo**

Denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.<sup>11</sup>

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 20º nos dice: Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

#### **1.5 Concepto de Riesgo de Trabajo**

Se entenderá por éstos, los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Que señalan los artículos 473 de nuestra Ley Federal de Trabajo y el 41 de la Ley del Seguro Social.

#### **1.6 Concepto de Accidente de Trabajo**

Con esta locución se denomina a 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 o el tiempo en que se preste.

Queda incluida en esta definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de

---

<sup>11</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano. Décimo Cuarta Edición, Editorial Porrúa S.A., México 2004, Pág.2769.

trabajo y de este a aquel. Contemplados en los artículos 474 de la Ley Federal del Trabajo y el 42 de la Ley del Seguro Social.

### **1.7 Concepto de Estabilidad en el Trabajo**

En cuanto a la estabilidad en el trabajo, esta fue creada en la asamblea legislativa de 1917, sin que tengamos conocimiento de que se haya contemplado en alguna otra legislación ni siquiera en la doctrina de algún jurista. Esta nació en Querétaro sin saber quien haya sido el autor y su principal objetivo esta destinado a dar seguridad a la vida obrera.

La estabilidad es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, cuando haya incumplimiento grave de las obligaciones por parte del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuidad.

“Esta descripción de la estabilidad se nos presenta como un principio creador de derechos para el trabajador y nunca como un deber para él, pues en ella se dice, en aplicación del artículo quinto Constitucional que la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; y por otra que es deber para el patrón”<sup>12</sup>

La estabilidad en el trabajo surge en nuestro derecho como una manifestación más clara de la justicia social profundamente enlazado en el derecho del trabajo ya que su finalidad inmediata es el vivir hoy en el mañana inmediato, desde el momento que surge se encamina hacia la seguridad social, en virtud de que su finalidad inmediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad, en la vejez. La esencia de las dos finalidades de la estabilidad en el

---

<sup>12</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 219.

trabajo es la certeza del presente y del futuro, esta idea anuncia una vinculación más íntima y tal vez una fusión futura del derecho del trabajo y del de la seguridad social.

Son varias las consecuencias que derivan de la estabilidad en el trabajo y hacen de esta uno de los principios por los cuales no se podría construir el derecho del trabajo.

Por lo que él que sabe que su permanencia en el trabajo no va a depender del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará conciente de su ética e interés por el bien de su familia.

Al respecto la Ley nos menciona en su artículo 3º, la idea de dignidad uno de los principios de la justicia social y al mismo tiempo de la libertad del hombre frente al hombre; al tener el trabajador la seguridad del presente y el futuro le da la fuerza y el valor para defender sus derechos, sabe que nada ni nadie podrá impedir sus acciones. Al profundizar en estas ideas encontramos que otra de sus finalidades es la idea de la igualdad, ya que quien defiende sus derechos con dignidad y libertad es igual al otro.

La estabilidad tiene una doble naturaleza: por un lado es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo mientras cumpla con sus obligaciones y no de motivo a la separación, y por el otro el derecho a la antigüedad principio fundamental este último en la vida del trabajador.

Algunos autores al considerar el derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo, lo ven como un derecho de propiedad sobre una cosa inmaterial y otros lo consideran como un derecho real característica que explican diciendo "si el trabajador es despedido arbitrariamente, las sentencias

del tribunal que decreta la reinstalación debe cumplir, sin que pueda oponer derecho alguno la persona que sustituyó al trabajador despedido"<sup>13</sup>

Consideramos que la estabilidad en el trabajo es una institución peculiar del derecho del trabajo, a la que se puede caracterizar diciendo, que es el derecho a permanecer en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes de un derecho que se impone por una parte a todo adquirente de la empresa y cuyo efecto dispone al trabajador de acción de reinstalación en el trabajo y el pago de los salarios caídos en el caso de una separación injustificada, y por otra parte a toda persona que desempeña el trabajo en sustitución del trabajador separado, solución que se apoya en la fracción I del artículo 4º, que se encuentra en parte en la Ley de 1931 y la que señala: "se atacan los derechos de terceros cuando se trata de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje".<sup>14</sup>

En segundo término, como fuente y garantía el conjunto de derechos del trabajador de una empresa, determinada que al prolongarse la prestación de trabajo en el tiempo, el trabajador va adquiriendo una cierta antigüedad, unos meses, varios años, tiempo de trabajo que constituye su antigüedad generadora a su vez, de diversos derechos que de otra manera no podría nacer.

"Esta concepción de la estabilidad fluye de la naturaleza de la relación de trabajo que no es conocida como una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por el simple hecho de la prestación del trabajo, donde ya no depende la voluntad del empresario sino la existencia y la actividad de una empresa"<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Ibidem, Pág. 220.

<sup>14</sup> Idem.

<sup>15</sup> Idem.

El principio general en cuanto a la duración de la relación de trabajo, se puede expresar señalando que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo, el cual es una de las manifestaciones más importantes del derecho y a que la permanencia en el empleo está normalmente vinculada al carácter indefinido, en cuanto a su relación de trabajo y regla fundamental es que, salvo que se compruebe otra cosa toda relación de trabajo, se celebrará por el tiempo indefinido, la comprobación del hecho contrario quedara siempre a cargo del patrón.

Eventualmente se pueden celebrar contratos de trabajo, dar nacimiento a las relaciones de trabajo por tiempo determinado o por obra determinada, en uno y otro caso la duración de la relación no estará sujeta a la voluntad de las partes a la subsistencia de la materia de trabajo.

La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservar, no necesariamente en forma definitiva, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación le exija, si está es indefinido no podrá separar al trabajador, salvo que exista causa para ello.

Si es por tiempo u obra determinada, mientras subsista la manera de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando, asimismo, en otras palabras, puede expresarse la misma idea señalada que el patrón por regla general no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente, en todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta la terminación natural.

Por principio de cuentas la estabilidad, fue plasmada por los constituyentes de 1917 en Querétaro, como una fuerza destinada a dar seguridad de vida obrera y de su inclusión en el texto del artículo 123 Constitucional en la fracción XXII era indiscutible aún cuando después haya sido interpretada en tal forma, que vino a destruir ese principio absoluto. A

continuación transcribiré la fracción XXII la cual señala lo siguiente: "El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Igualmente tendrá derecho esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrón o por recibir, de él, malos tratamientos ya sea, en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o totalmente de él"<sup>16</sup>

Para efectos de nuestro estudio la estabilidad del trabajo se clasifica en dos grupos a saber:

"La estabilidad absoluta, es aquella en la que se niega al patrón, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se le permite la disolución por causas justificadas que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador.

La estabilidad relativa, es aquella en la que se le autoriza al patrón en grados variables a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización."<sup>17</sup>

Al respecto concluimos que actualmente la estabilidad en el empleo en nuestro país es, el derecho que tiene todo trabajador a conservar su empleo,

---

<sup>16</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. Pág. 547.

<sup>17</sup> Ibidem. Pág. 221.

una de las medidas esenciales para la efectividad del derecho del trabajador y que va unida a la idea de la seguridad social, uno de los principios contemporáneos orientados de las relaciones entre los hombres y los pueblos.

Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de seguridad a través del Seguro Social, cuando ya no son aptos para trabajar y que, en cambio mientras entregan su energía física y sus aptitudes al servicio de otro, estén expuestos a ser despedidos arbitrariamente y la indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustificadamente, no compensa todos los daños que sufrió.

### 1.8 Concepto de Rescisión

Rescisión.- f. Acción de rescindir o de anular<sup>18</sup>

"La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, incumpla gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho pueda hacer uso de él o abstenerse, ejemplo cuando un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días; el empresario puede separarlo, pero puede también conservarlo".<sup>19</sup>

"La rescisión de los contratos es una forma de terminación de los mismos, por incumplimiento de cualquiera de las partes. Se rescinde únicamente el contrato que se incumple, de ahí que la relación de un contrato sea una forma de terminación anormal o patológica del mismo"<sup>20</sup>

<sup>18</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Op. Cit. Pág. 895.

<sup>19</sup> Ibidem. Pág. 241.

<sup>20</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. Pág. 122.

## 1.9 Concepto de Terminación

"Terminación.- f. Acción de terminar, manera como termina una cosa; la terminación de una comedia, parte final de una obra o una cosa, desinencia de una palabra."<sup>21</sup>

"La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación"<sup>22</sup>

## 1.10 Concepto de Suspensión

Suspensión.- f. Acción y efecto de suspender, privación temporal del ejercicio de un empleo o cargo y sus emolumentos<sup>23</sup>

Suspensión.- La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo<sup>24</sup>

El concepto de suspensión también lo encontramos en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo el cual nos dice: son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón.

---

<sup>21</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Op. Cit. Pág. 993.

<sup>22</sup> DE LA CUEVA MARIO. Op. Cit. Pág.234.

<sup>23</sup> Ibidem. Pág. 970.

<sup>24</sup> Ibidem. Pág. 235.

## 1.11 Concepto de Enfermedad

"Enfermedad proviene del latín infirmitas, atis; f.a.- es una alteración o desviación del estado Fisiológico en una o varias partes del cuerpo."<sup>25</sup>

"Enfermedad.- f. (latín, infirmitas) es la alteración de la salud: enfermedad contagiosa, anormalidad en el funcionamiento.

En medicina se llama enfermedad a una afección bien definida, ya sea por su causa cuando ésta es conocida (la mayoría de las enfermedades infecciosas, de las enfermedades orgánicas, de las enfermedades provocadas por intoxicación, etc.) ya sea, cuando la causa es desconocida, por manifestaciones semejantes que crean una entidad clínica (la diabetes, ciertas enfermedades del corazón, de los nervios o mentales). La enfermedad es diferente del síndrome, de la afección, de la lesión, pero todas ellas forman, o pueden formar parte de la enfermedad"<sup>26</sup>

En resumen la enfermedad, es cualquier alteración del estado de salud, esto es, del estado típico de un individuo.

## 1.12 Concepto de SIDA

La primera definición del SIDA nació a raíz de los primeros casos que se presentaron en los Estados de California y Nueva York, que posteriormente se propago en otros estados de la Unión Americana, en donde se noto que individuos sin ninguna causa conocida de inmunodeficiencia presentaban síntomas de está, y al realizarse un análisis detallado de estos se determino un nuevo complejo de enfermedades "síndrome de inmunodeficiencia adquirida o SIDA (en inglés, aids);<sup>27</sup> es como nace la primera definición del síndrome sin

<sup>25</sup> DICCIONARIO TERMINOLÓGICO DE CIENCIAS MÉDICAS, Editorial Salvat, México 1997, Pág. 324.

<sup>26</sup> DICCIONARIO PEQUEÑO LAROUSSE, Editorial Larousse, México 1967, Pág. 399.

<sup>27</sup> GARON Javier y Joaquín MARTÍNEZ. El Sida, Editorial Emica, México 1990, Pág. 23 - 24.

hacer referencia al agente que la provocaba. Resumiendo el SIDA se presento como un grupo de enfermedades infecciosas y tumores por la pérdida progresiva de la inmunidad.

Esta definición fue dada por primera vez en 1982 por el Centro de Control de Enfermedades de Atlanta en los Estados Unidos de Norteamérica y es, hasta 1985 después de la introducción de la serología que permite un mejor conocimiento de las enfermedades crónicas al virus VIH, posteriormente en 1987, fue aplicada la definición a la luz de los conocimientos acumulados sobre la enfermedad y es la que actualmente se utiliza.

"SIDA para los fines limitados de investigación epidemiológica, un caso de síndrome de inmunodeficiencia adquirida se define como aquel en que una persona tiene:

1.- Una enfermedad diagnosticada con seguridad que indica cuando menos en forma moderada una deficiencia inmune celular subyacente (como una infección oportunisto o un sarcoma de kaposi en una persona de 60 años).

2.- Ninguna causa subyacente de deficiencia inmune celular ni otra alteración que explique la disminución de la resistencia que se haya relacionado con esa enfermedad."<sup>28</sup>

SIDA Es una enfermedad infecciosa causada por un virus de la inmunodeficiencia humana (VIH), que ataca el sistema de defensa del ser humano y lo deja desprotegido ante cualquier microorganismo.

SIDA significa:

---

<sup>28</sup> EL SIDA HOY . Secretaría de Salud, Ejemplar 2, México 2000, Pág. 596.

Síndrome.- conjunto de síntomas y manifestaciones de enfermedades.

Inmuno.- se refiere al sistema de defensa, llamada sistema inmunológico, encargado de reconocer y eliminar a los microorganismos dañinos para el ser humano.

Deficiencia.- Falla o función insuficiente.

La inmunodeficiencia hace que el organismo humano quede expuesto a un sinnúmero de infecciones y cánceres, ya que el sistema inmunológico está deficiente.

Adquirida.- hace referencia a que esta enfermedad no se hereda, sino que se puede contraer en algún momento de la vida.<sup>29</sup>

Síndrome.- es el conjunto de síntomas que se presentan independientemente de las causas que lo provocan; en el caso del SIDA, en realidad hablamos de un conjunto de síndromes, como el síndrome de insuficiencia respiratoria, síndrome de mala absorción intestinal, síndrome meníngeo y otras más, habitualmente con predominio de uno de ellos.

Inmunodeficiencia.- significa que el sistema inmunológico está disminuido y no es capaz de defender eficazmente al organismo contra el ataque de microorganismos.

Adquirida.- significa que no se transmite por herencia, no es contagiosa y tampoco aparece por el envejecimiento, sino que se obtiene por alguno de los medios de transmisión que son: vía sanguínea, sexual y perinatal.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Información Básica Secretaría de Salud. <http://www.ssa.gob.mx/conasida>.

<sup>30</sup> EL SIDA HOY. Op. Cit. Pág. 596.

### 1.13 Concepto de Virus

Virus.- m. (lat. Virus), med. Principio de las enfermedades contagiosas: Microbios invisibles al microscopio ordinario, que tienen una dimensión inferior a 0.2 micras, que pasan a través de los filtros de porcelana y son causa de muchas enfermedades en el hombre, animales y plantas.<sup>31</sup>

Virus.- En latín significa juego, humor, veneno, microbio ordinario invisible al microscopio ordinario, ya que mide menos de 0.2 micras, es el microorganismo más pequeño que se conoce. El virus es una cápsula de proteínas que contiene material genético y son microorganismos intracelulares obligados, pues requieren del aparato de su huésped para reproducirse, matando a la célula en el proceso de transformación en células cancerosas.

Los ácidos nucleicos de los virus pueden ser de uno o dos filamentos y pueden ser ADN o ARN. Los virus pueden ser causantes de enfermedades tales como viruela, poliomielitis, sarampión, viruela, gripe y SIDA.

Algunos virus causan enfermedades y luego aparentan desaparecer mientras permanecen latentes para posteriormente manifestarse otra vez, casi siempre en forma más severa.<sup>32</sup>

Virus.- son agentes infecciosos muy pequeños en tamaño que en microscopio ordinario no se pueden ver y van de 0.2 a .01 micras, se multiplican en el cuerpo animal, no se pueden cultivar en medios inertes sino que requieren de células vivas.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Op. Cit. Pág. 1067.

<sup>32</sup> Ibidem. Pág. 605.

<sup>33</sup> Diccionario Terminológico. Op. Cit. Pág. 1054.

#### 1.14 Concepto de Discriminación

Dar un trato inferior a una persona por su condición nacional, racial, sexual, económica, profesional o de salud. Para la organización internacional del trabajo consiste en "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, opinión política, ascendencia nacional u origen social". En el caso del proceso con VIH/SIDA se presenta con frecuencia por el temor equivocado de contraer esta enfermedad por contacto casual. Lo que motiva despido laboral o escolar, se maltrata en sus hogares, escuelas, sitios de reunión donde conocen su condición. Además en el caso del VIH/SIDA se suma la discriminación por la condición de salud con la sexual, pues para la sociedad es muy fácil suponer que el problema de salud se deriva de una conducta sexual equivocada. Muy perjudicial es la discriminación en hospitales, otros centros de salud, que impide un trato adecuado, incluyendo al personal médico y paramédico y que priva a los afectados de intervenciones quirúrgicas y de otras especialidades que le son fundamentales en su tratamiento. La discriminación constituye de hecho una violación a los derechos humanos de las personas. La sociedad discrimina pero el VIH no.<sup>34</sup>

Discriminación.- (derecho), aunque en general significa acción y efecto de separar o distinguir unas cosas de otras, en derecho el término hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos, entre otros.<sup>35</sup>

En nuestra legislación en el párrafo tercero del artículo 1º de la Constitución nos señala que "queda prohibido toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las

---

<sup>34</sup> EL SIDA HOY. Op. Cit. Pág. 550

<sup>35</sup> Biblioteca de Consulta Microsoft Encarta 2005.

preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 3º hace referencia en el párrafo segundo que "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

En relación con la Declaración de Derechos Humanos esta nos señala en sus artículos 7º que Todos son iguales ante la ley y tienen, derecho a igual protección de la ley.

Todos tienen derecho a igual protección contra la discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a tal discriminación. Y 23º Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el empleo.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure. Así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y que será completada, en caso necesario, por cualquier otro medio de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Idem.

De los conceptos anteriores podemos concluir: por un lado que, el derecho del trabajo es protector de los derechos del trabajador, frente al patrón a quien le prestan un servicio subordinado y remunerado, existiendo así la relación laboral entre uno y otro de manera estable, siempre y cuando no se de origen a la rescisión, terminación o suspensión de la relación por alguna de las partes.

Por el otro, que los accidentes y enfermedades que se originan con motivo del trabajo tendrá diversos efectos, dependiendo del trabajo y la consecuencia que se haya tenido del mismo, es decir, puede haber diversificación de criterios de lo sucedido a un trabajador, tomando en cuenta para ello las tablas que contienen, tanto los accidentes como las enfermedades consignadas en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Seguro Social.

Así pues, tomando como base el origen de los accidentes o enfermedades causadas a un trabajador, estos no deben ser causa de discriminación dentro del trabajo, sino por el contrario estudiar y analizar la situación, para poder evitarlos y reducirlos al mismo tomar conciencia de estos.

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **APARICIÓN DEL SIDA**

#### **2.1 Siglo Pasado**

El relato histórico, de alguna manera, va acompañado de una explicación causal, y es sin embargo arbitraria. El pasado y el presente se iluminan mutuamente.

No cabe duda que la investigación histórica ayude a comprender el presente, pero no debe servirse de ella para hacer predicciones. Así pues tenemos que los brotes de enfermedades contagiosas desconocidas no ha sido algo nuevo en la historia, y las relaciones hacia los mismos han sido parte de la historia de la humanidad durante largo tiempo. Esto se ha visto desde los avances de distintas ramas de la ciencia, desde fines del siglo XIX y principios del siglo XX, las cuales obedecieron a diversas causas, una de las que sobresalió principalmente fue la propiciada por la revolución industrial, en comparación con otras épocas.

La medicina, la biología, la química, la física, experimentaron cambios en sus métodos y lograron aportaciones tan importantes para la humanidad que aún se ven en nuestros días.

Así tenemos por ejemplo a Luis Pasteur quien sentó las bases de la microbiología, Darwin con su teoría del origen de las especies, Mendel con sus estudios realizados sobre la herencia, también tenemos que la química ha sido tema de los más diversos investigadores del mundo: Gay Lussac, enunciador de la ley de la dilatación. Por mencionar algunos de los antecedentes sobre la aparición de las enfermedades que ha padecido la humanidad.

Desde luego en principio no se encontraba la causa que las originaba, sino fue hasta después de diversos estudios y análisis que encontraron la causa y motivo de su origen.

Por ejemplo el paludismo, las diferentes infecciones, que han causado en la literatura médica gran asombro, como la fiebre de LASSA, la enfermedad de los legionarios, el síndrome del choque toxico, ha atraído gran publicidad pero ninguna de estas ha provocado más atención, confusión, discusión, prejuicios y miedo como el SIDA.

Como consecuencia de los avances tecnológicos y culturales que se dieron en esa época, descritos con anterioridad y posteriormente a la segunda guerra mundial, mencionare algunas causas que han dado origen a diversas transformaciones en el mundo.

En principio, tenemos el desarrollo de medios de transporte rápido y de fácil acceso, el cual facilita el intercambio no sólo de productos, sino de personas entre distintos países y en consecuencia la mezcla de las diferentes razas.

El uso generalizado de medicamentos y, a partir de los sesenta, la posibilidad de administrar a los pacientes sangre concentrada obtenida por donadores retribuidos por lo regular.

Y por otro lado el desenfrenado fenómeno de la drogadicción no sólo de ingerirla por vía respiratoria, sino a través de jeringuillas comúnmente compartidas entre las personas adictas y al mismo tiempo la pérdida de los valores culturales, familiares, de la infidelidad conyugal, de la promiscuidad homo y heterosexual como nuevos valores vinculados a la idea de progreso entre otras.

¿Es entonces el SIDA una enfermedad nueva?

Una enfermedad se define por síntomas o bien por lesiones de estructura anatómicas, pero ni unas ni otras caracterizan al SIDA, enfermedad sin síntomas clínicos propios, marcada por lesiones subcelulares invisibles y provocada por un germen indetectable hasta los medios analíticos más recientes. Si el SIDA es una enfermedad nueva también en su dimensión pandémica actual. Y al mismo tiempo no, el SIDA no es una enfermedad realmente nueva en la medida en que su germen existe desde hace mucho tiempo y oculto detrás de otras enfermedades infecciosas ya que, provoca estados patológicos esporádicos o incluso colectivos pero muy limitados en el tiempo y en el espacio.

Para infectar a una persona, el virus debe entrar en células como los linfocitos, una variedad de glóbulos blancos. El material genético del virus se incorpora al ADN de una célula infectada. El virus se reproduce dentro de la célula, llegando a destruirla finalmente y liberando nuevas partículas del mismo. Luego estas nuevas partículas infectan otros linfocitos y también pueden destruirlos.

El virus se adhiere a los linfocitos que presentan en su superficie una proteína receptora, llamada CD4. Las células con receptores CD4 suelen ser llamadas células CD4-positivas (CD4+) o linfocitos T colaboradores.

Los linfocitos T del tipo colaborador tienen la función de activar y coordinar otras células del sistema inmunitario, como los linfocitos B (que producen anticuerpos), los macrófagos y los linfocitos T citotóxicos (Cd8+), todos los cuales ayudan a destruir células cancerosas y microorganismos invasores.

Como la infección por VIH destruye los linfocitos T colaboradores, debilita el sistema con que cuenta el organismo para protegerse de las infecciones y el cáncer.

Las personas infectadas con VIH pierden los linfocitos T colaboradores (células CD4+) en tres fases con el paso del tiempo. Una persona sana tiene un número de linfocitos CD4 de aproximadamente 800 a 1300 células por microlitro de sangre. En los primeros meses posteriores a la infección por el VIH, este número puede reducirse del 40 al 50 por ciento. Durante estos primeros meses, el enfermo puede transmitir el VIH a otros porque en su sangre circulan muchas partículas del virus. A pesar de que el organismo lucha contra éste, es incapaz de eliminar la infección.

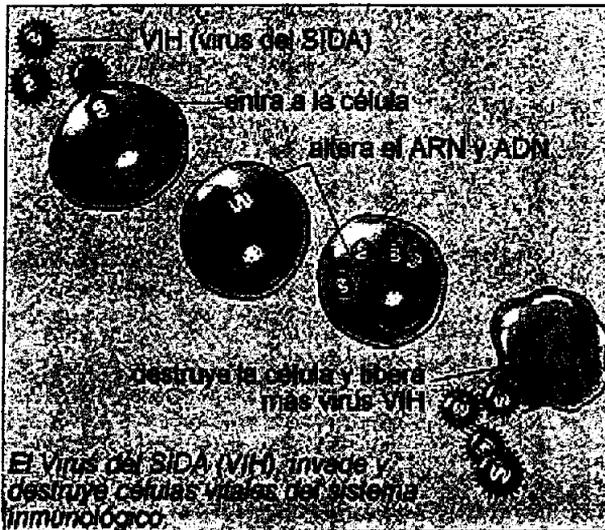
Después de aproximadamente seis meses, el número de partículas de virus en la sangre alcanza un valor estable, que varía de persona a persona. Sin embargo, siguen quedando suficientes partículas para continuar la destrucción de linfocitos CD4+ y transmitir la enfermedad a otros sujetos. Pueden pasar muchos años en los que se produce una disminución lenta progresiva de los valores de dichos linfocitos hasta niveles por debajo de lo normal. Los altos valores de partículas víricas y los bajos valores de linfocitos ayudan al médico a identificar a los pacientes con mayor riesgo de desarrollar SIDA.

Durante el año o los dos años anteriores al desarrollo del SIDA, el número de linfocitos CD4+ suele descender más rápidamente. La vulnerabilidad a la infección aumenta a medida que el número de linfocitos CD4+ baja a menos de 200 células por microlitro de sangre.

La infección del VIH también altera la función de los linfocitos B, componentes del sistema inmunitario que generan anticuerpos y suele hacerles producir un exceso de los mismos. Estos anticuerpos son dirigidos

principalmente contra el VIH y otras infecciones con las cuales la persona ha tenido un contacto previo. Pero estos son poco eficaces contra muchas de las infecciones oportunistas del SIDA. Al mismo tiempo, la destrucción de los linfocitos CD4+ por parte del virus reduce la capacidad del sistema inmunológico en el reconocimiento de nuevos agentes invasores.<sup>37</sup>

Como penetra el virus.

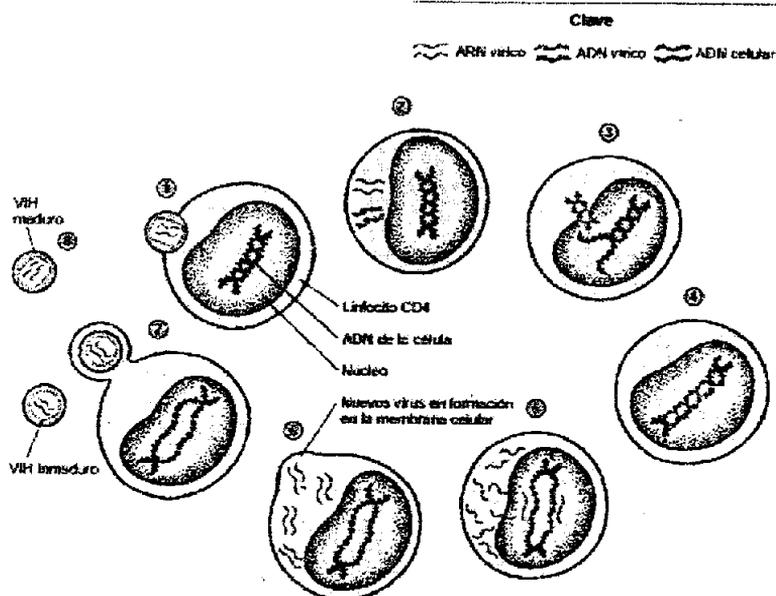


Explicación de cómo se reproduce.

Al igual que todos los virus el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) se reproduce utilizando la maquinaria genética de la célula que lo alberga, generalmente un linfocito CD4. Existen fármacos recientemente legalizados que inhiben dos enzimas víricas de fundamental importancia la transcriptasa inversa la proteasa, utilizadas por el virus para reproducirse y se están creando fármacos que apunten a una tercera enzima.

<sup>37</sup> <http://www.msd.com.mx/content/hcp/merck-hogar/sección-17/sección-17-187.html>

- 1.- El virus del VIH primero se adhiere a una célula y penetra en ella.
- 2.- El ARN del VIH que constituye el código genético del virus, es liberado dentro de la célula. Para reproducirse, el ARN debe ser convertido, en ADN la enzima que realiza la conversión recibe el nombre de transcriptasa inversa. El virus VIH muta fácilmente en este punto porque la transcriptasa inversa tiende a cometer errores durante la conversión del ARN vírico en ADN.
- 3.- El ADN vírico está en el núcleo de la célula.
- 4.- Con la ayuda de una enzima llamada integrasa, el ADN vírico se integra con el ADN de la célula.
- 5.- El ADN se replica y reproduce el ARN y proteínas. Las proteínas adoptan la forma de una larga cadena que debe contarse en varias partes una vez que el virus abandona la célula.
- 6.- Un nuevo virus se forma a partir del ARN y de segmentos cortos de proteína.
- 7.- El virus escapa a través de la membrana de la célula, envolviéndose en un fragmento de la misma (envoltura).
- 8.- Para resultar infeccioso para las otras células otra enzima vírica la proteasa del VIH debe cortar las proteínas estructurales dentro del virus que ha nacido haciendo que se recolocuen y se conviertan en la forma madura del VIH.



Desde 1956 se sabía que esta enfermedad era provocada por el citomegalovirus, del grupo herpes, (muy común) que puede causar lesiones celulares mortales en recién nacidos sin defensas inmunológicas, aunque no presentaba ningún peligro para los adultos.

Hacia 1980, los médicos se dieron cuenta de repente y con gran asombro de la existencia de una enfermedad que les pareció nueva (SIDA). Nueva porque, aparentemente nunca antes se había visto y por que para comprenderla debían recurrir a modelos desconocidos en la patología y la epidemiología.

La primera sorpresa, debida al descubrimiento de un género de enfermedades no previsto por las teorías médicas, fue seguida rápidamente por otras observaciones inesperadas, cada vez más inquietantes; una nueva peste atacaba a la humanidad, una infección imposible de controlar se extendía

inexorablemente y los afectados morían a pesar de los tratamientos mas perfeccionados.

El origen del SIDA sigue siendo un misterio, existen dos hipótesis una que manifiesta que este surge a partir de los rituales realizados en las tribus africanas y las cuales ponían en contacto la sangre de mono con la de las personas, permitiendo así la transmisión del virus desde el simio hasta el hombre. La otra, que manifiesta que, ésta pasó al hombre como patrimonio genético y como consecuencia de la evolución de las especies. Sin embargo, en cualquiera de los dos casos el huésped sufriría una serie de cambios sucesivos los que finalmente llevarían al ser humano a la muerte. Claro esta que tal situación la podrian determinar los epidemiólogos quienes estudian las incidencias en grupos poblacionales y las que la originan.

Se ha estudiado que los primeros casos de SIDA fueron descritos en mayo de 1981 uno en los Ángeles California y el otro en Nueva York a pacientes jóvenes, los primeros padecían neumonía pneumocystis carinii, y los segundos el sarcoma de kaposi ambos con fallas en el sistema inmunológico, la única característica que tenían en común, es que eran homosexuales entre 26 y 36 años de edad.

La rapidez con que avanzaba dicha enfermedad en el seno de esa comunidad hizo que estos se preocuparan. Fue entonces cuando se anuncio en forma oficial por primera vez y fue publicado el 5 de junio de 1981 por la agencia epidemiológica federal llamada Centro de Control de Enfermedades de Atlanta, Georgia.

Los tets serológicos habian confirmado la infección por el citomegalovirus.

El primero murió en marzo de 1981, en ese paciente se había diagnosticado, en 1978 la enfermedad de hodgkin, es posible que ese paciente sufriera ya del síndrome de inmunodeficiencia adquirida.<sup>38</sup>

Entre 1960 y 1970, el sarcoma de kaposi solo se daba entre personas menores de 50 años, habitualmente esa enfermedad no se observaba sino en personas mayores, se conocían dos excepciones a esa regla: los habitantes de ciertas zonas de África ecuatorial y los pacientes que habían tomado inmunodepresores.

Esta enfermedad es de la piel, es una especie de proliferación tumoral múltiple y se describe como una afección crónica, relativamente benigna y a las personas de edad, de sexo masculino y de pertenencia étnica bien definida; judíos o bien de origen centroeuropeo; hombres de piel oscura de las márgenes septentrionales del mediterráneo; ciertas tribus de África, especialmente los bantúes.

El 3 de julio de 1981 el New York Times publicó, lo esencial del contenido del informe epidemiológico oficial y las declaraciones de los doctores Friedman-Kien y Curran, con el título Cáncer raro observado en 41 homosexuales.<sup>39</sup>

En noviembre de 1981 se contaba con 159 casos oficialmente registrados en Estados Unidos, la enfermedad aun no se conocía pero atribuible a los homosexuales.

El reconocimiento del SIDA, la identificación de su agente etiológico y la lucha contra él, se deben esencialmente a cuatro instituciones: dos norteamericanas, una francesa y una internacional el Centro de Control de

---

<sup>38</sup> MIRKO, Gremek. Historia del SIDA, Editorial Siglo XXI, México 1992, Pág. 27 - 28.

<sup>39</sup> Idem.

Enfermedades de Atlanta y el Instituto Nacional de Health; el Instituto Pasteur de Francia y la Organización Mundial de la Salud.

El problema fue atacado en dos formas: la investigación biológica y bioquímica sobre muestras de humores y tejidos y por otro lado, extensos interrogatorios de los médicos que habían tratado los casos y de los pacientes mismos. La linfopenia, en especial la espectacular caída de los linfocitos T auxiliares, que tenían como consecuencia la inversión de la relación entre los T auxiliares y los T supresores, mostraron la disminución de los anticuerpos contra el virus de la varicela y el aumento de los anticuerpos contra el citomegalovirus.

El segundo camino resultó más fecundo. Consistió en el establecimiento y la exploración estadística de todos los datos personales que pudieran tener alguna significación epidemiológica. Esta se limitó solo a los homosexuales, porque el número de heterosexuales era muy limitado, los pacientes estaban distribuidos en blancos 70%, hispanos 16% y negros 14%.<sup>40</sup>

Sin embargo la enfermedad había sido diagnosticada en una mujer y en algún hombre heterosexual lo que favoreció a la tesis original que solo era una enfermedad de homosexuales, por lo que pensaron que la sangre tenía algo que ver en la transmisión del germen.

En 1982, el Centro de Control de Enfermedades de Atlanta Georgia, consideró que la neumonía pneumocystis carinii y el sarcoma de kaposi posiblemente resultaban ser la causa desconocida que destruía la capacidad inmunológica del cuerpo. Sin embargo al estudiar al grupo de homosexuales encontraron ciertos factores que consideraron importantes y son los siguientes:

---

<sup>40</sup> Idem.

amplio uso de estimulantes (nitritos de butilo y anilo), episodios múltiples de enfermedades de transmisión sexual y el impacto de una vida sexual frenética.

El 24 de julio de 1982 Le Fígaro expresa inquietud: señala once casos en Francia de una enfermedad que aún no tenía nombre y que en realidad podría llamarse síndrome gay, tres tenían neumocystosis y 8 con el sarcoma de kaposi y todos eran homosexuales, informando así que también se extendía la enfermedad entre los heterosexuales y las mujeres.

El VIH fue identificado en octubre de 1983 por la doctora Françoise Barré-Sinoussi del equipo del doctor Luc Montaigner, en el Instituto Pasteur de París, Francia.<sup>41</sup>

El término AIDS ingresa en los términos médicos derivado de la expresión *acquired immunodeficiency syndrome*, el comité de la lengua francesa resolvió hasta 1987 por el término *sidien*. Por lo que los términos AIDS y SIDA designan expresamente un síndrome, es decir un conjunto de síntomas que constituyen una individualidad clínica pero no etiológica.

El SIDA se caracteriza por la aparición de un síndrome tumoral o de las manifestaciones de infecciosas calificadas de oportunistas o bien por las asociaciones de ambas cosas en un adulto de menos de 60' años, sin patología subyacente anteriormente conocida y que no ha recibido tratamiento inmunodepresor.

En el transcurso de un año tanto el equipo Francés como el de los estados Unidos de Norteamérica hicieron el descubrimiento del microorganismo causal, llamado originalmente (HTLV-III/LAV) (virus linfotrópico-T humano tipo III/, virus relacionado con la linfadenopatía, que es el nombre combinado de ambos

---

<sup>41</sup> EL SIDA HOY. Op. Cit. Pág. 605.

hallazgos anunciados). En mayo de 1986 un equipo del comité internacional de taxonomía recomienda que al virus del SIDA se le llamara virus de la inmunodeficiencia humana (del inglés, Human).<sup>42</sup>

En México, los primeros casos fueron detectados en 1983 en el Instituto Mexicano del Seguro Social, en el Centro Médico Nacional en el departamento de neumología, por el doctor Stanislao Stanislwsky y el otro en el Instituto de Nutrición; el primer caso pediátrico se detectó en el hospital infantil de México.

En la primera etapa (1981-1984), el propósito se redujo a conocer la distribución y la frecuencia de los casos de SIDA. A partir de 1985 se iniciaron las encuestas serológicas, para determinar seroprevalencias, factores de riesgo e incidencia en grupos poblacionales.

En 1986 en México se adicionó el SIDA a la lista de enfermedades sujetas a notificaciones inmediatas de casos. En marzo de 1987 se publicó la primera definición de caso mexicana, adaptada de la fórmula por los CDC en 1985.

En 1987 hubo necesidad de formular predicciones del número de infectados para un futuro cercano. Sin embargo, originaron errores en el cálculo de las primeras estimaciones.

Las primeras estimaciones del abordaje de la epidemiología del VIH/SIDA se ha ido agregando a las anteriores y en la actualidad un propósito importante es el uso de la epidemiología en la evaluación de intervenciones y la medición de las repercusiones de la epidemia.

---

<sup>42</sup> SHEALY, Norman, SIDA: Puerta de Transformación, Editorial Luciérnaga, México 1992, Pág.19.

El desarrollo de la epidemiología del VIH-SIDA es el resultado del diseño de técnicas y métodos cuantitativos y cualitativos en epidemiología, pero también depende de los avances en la biomedicina, la clínica y la sociología.

En septiembre de 1988 se formuló en México la segunda definición, incluyendo la tuberculosis pulmonar en la definición propuesta por la OMS en 1988, que a su vez se basaba en la definición de 1987 de los CDC. Estas definiciones se utilizaron durante cuatro años.<sup>43</sup>

En México, gobierno, organismos independientes y sociedad civil trabajan para hacer frente a esta situación.

En 1990 el CONASIDA creó el Comité de Aspectos Jurídicos, con el objeto de analizar, conforme a la ley las instancias que permiten hacer efectiva la defensa de los derechos de las personas que viven con el VIH o SIDA.

En 1991 Sepúlveda Amor expresó en el caso del SIDA, la reflexión sobre los derechos humanos es además especialmente importante toda vez que parece haber una contradicción entre derechos civiles y protección de la salud pública.

Sepúlveda Amor explicó sobre la defensa de los derechos humanos, es de que no existe justificación alguna para que ningún individuo sea objeto de discriminación. Como sucede en nuestra sociedad, incluso el hostigamiento a quienes han optado por una preferencia o práctica sexual distinta a la socialmente aceptada.

Y que además nadie debe ser objeto de detención o aislamiento por estar infectado con el virus de VIH (padecer SIDA).

---

<sup>43</sup> SALUD PÚBLICA DE MÉXICO, Vol. 37, No. 6. Noviembre-Diciembre 1995, Pág. 556-571.

La Organización Mexicana contra el SIDA expone que, la respuesta hacia las personas que viven con el virus, en lugar de ser de empatía y de solidaridad, esta siendo de rechazo y estigmatización. Las están corriendo de sus viviendas, de sus trabajos; hay familias que están dando la espalda a sus propios integrantes.<sup>44</sup>

Para 1992 el SIDA constituyó la decimonovena causa de muerte dentro de la población en general. Existen por lo menos dos patrones de transmisión, uno urbano occidental que contribuye con más del 90% de los casos, y uno rural caribeño, de más reciente aparición. La transmisión sanguínea del SIDA tiene una tendencia porcentual descendente; la heterosexual y la perinatal son moderadamente ascendentes.<sup>45</sup>

Con base en la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos y otras legislaturas relativas fue elaborada conjuntamente por el grupo GISS-SIDA, Mexicanos contra el SIDA y CONASIDA la cartilla sobre derechos humanos de las personas que viven con VIH/SIDA. La cual se puso a consideración de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, quien la aprobó y la cual se publicó el 9 de abril de 1992, la que consta de 14 apartados que corresponde a los derechos básicos de las personas que viven con VIH/SIDA las cuales se transcriben a continuación.

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

2.- No estás obligado a someterte a la prueba de detección de anticuerpos de 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 VIH,

---

<sup>44</sup> Idem.

<sup>45</sup> Ibidem. Pág. 556-571.

tienes derecho a que ésta 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 familiar por vivir con el VIH o haber desarrollado SIDA.

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

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

6.- Vivir con VIH o con 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 del VIH. Si vives con VIH o has desarrollado SIDA, esto no podrá ser motivo para que seas suspendido o despedido de tu empleo.**

8.- No se te puede privar del derecho a superarte mediante la educación formal o informal que se imparte 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 y 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 debe manejarse en forma confidencial.

14.- Tienes derecho a una muerte y servicios funerarios dignos.<sup>46</sup>

En México, en 1995, se realizó la primera consulta nacional de las repercusiones éticas y legales de la infección del VIH la cual se llevó a cabo el 18 de septiembre de este año en Cuicuilco, en esta reunión se tomaron en cuenta las consideraciones y los principios fundamentales que a continuación se mencionan para la acción, reconociendo el valor fundamental del respeto a los derechos humanos por la vida y la dignidad humana:

1.- Para comprender de manera completa y profunda la epidemia del VIH-SIDA es necesario reconocer que se trata de problemas de salud pública cuyas causas son eminentemente económicas y sociales que afectan el desarrollo personal, comunitario y nacional.

2.- Las estrategias de atención y educación centradas en las comunidades deben constituir un elemento de alta prioridad en los esfuerzos nacionales para garantizar la supervivencia humana, la vigencia y ejercicio de los derechos humanos y el desarrollo humano.

---

<sup>46</sup> <http://www.aids-sida.org/docs01.html>.

3.- Una política pública sobre VIH-SIDA apropiada que incluya a todos los sectores de la sociedad y tenga la aceptación de éstos.

4.- Para que las actividades nacionales sobre el SIDA sean eficaces es esencial una colaboración que incluya a gobierno, Organizaciones no Gubernamentales, sociedad civil, iniciativa privada e iglesia.

5.- Es necesario reconocer la diversidad social y cultural, para que los programas de trabajo sobre VIH /SIDA tengan resultados positivos así como es imprescindible explotar y tomar en cuenta la capacidad de cada comunidad y cultura para evolucionar y adecuarse a los retos que plantea la epidemia del VIH.

6.- Para reducir la vulnerabilidad cada vez mayor al VIH de sectores sociales, es ineludible promover cambios de actitudes sociales, discriminatorias, así como las relacionadas in equitativas interpersonales de poder, las personas que viven con VIH o SIDA, deben ser apoyadas en su empoderamiento como actores sociales indispensables en este esfuerzo.

Los principios fundamentales:

- Principio de compromiso.- Dado que la epidemia del SIDA nos afecta directamente a todos, cada persona, familia, comunidad, institución, empresa, medio de comunicación y gobierno debe asumir conscientemente su responsabilidad y debe ejercerla activamente y constante.
- Principio de la participación.- El desarrollo de respuestas eficaces e integrales a la epidemia exige la participación activa de las personas que viven con VIH en la toma de decisiones, desarrollo de propuestas y

respuestas, y en la asociación entre las comunidades, los gobiernos, las organizaciones civiles y los profesionales del derecho, la legislación y la salud, entre otras profesiones.

- Principio del lenguaje solidario.- El lenguaje utilizado para hablar sobre VIH debe respetar la dignidad humana y reflejar una actividad de tolerancia profunda e inclusión; debe ser sensible a cuestiones de género; debe ser preciso y claro. Este lenguaje debe ser la expresión de una actitud de autentica solidaridad y no limitarse a una manifestación superficial y formal.
- Principio de empoderamiento.- propiciar el empoderamiento de cada persona, pero particularmente de las personas que viven con VIH o con SIDA, de las mujeres, de los pobres, de quienes carecen de educación formal, de los niños, de los jóvenes desescolarizados, de los pueblos indígenas y de las minorías sexuales es un objetivo que debe guiar toda acción. Este empoderamiento requiere del reconocimiento del derecho al saber, a la información y a la tecnología, a la libertad de elección y al acceso a las oportunidades económicas.
- Principio de la confidencialidad y el respeto a la vida privada.- Cada persona directamente afectada por el VIH tiene derecho a que se respeten su confidencialidad y su vida privada. Cualquier limitación a este principio debe respetar la normatividad internacional vigente y no realizarse de manera arbitraria.
- Principio de la Prohibición de la Prueba de Detección Obligatoria de Anticuerpos al VIH.- Cualquier aplicación de la prueba de detección de anticuerpos al VIH debe realizarse con el consentimiento informado de la persona. La prueba no debe ser requisito para acceder al trabajo, para

viajar o recibir otros servicios. Toda persona debe tener acceso a la aplicación anónima de la prueba, en caso de que decida someterse voluntariamente a ella.

- Principio de la No Discriminación.- Toda persona directamente afectada por la epidemia, sin importar sexo, edad, etnia, clase social, preferencia sexual o modo de adquisición del VIH, debe mantenerse como parte integral de su familia y su comunidad, con derecho a igual acceso al trabajo, la vivienda, la educación y los servicios sociales: con derecho al ejercicio de su vida sexual, matrimonio, la libertad de movimiento, de credo y asociación, con derecho al aconsejamiento, a la atención de su salud y al tratamiento; con derecho a la justicia y la igualdad.
- Principio de la Ética en la Investigación.- Es necesario que se respeten los intereses de los individuos o comunidades sujetas a protocolo de investigación.<sup>47</sup>

En 1997 CONASIDA inicio la campaña del uso del condón con la finalidad de prevenir y controlar la transmisión del VIH – SIDA, la cual está orientada a los jóvenes ya que son ellos los que tienen mayor riesgo por el alto porcentaje inicial de su vida sexual entre los 16 y 18 años de edad.

Para 1999, México ocupaba el tercer lugar en el continente americano, después de Estados y Unidos y Brasil, sin embargo tomando en cuenta la tasa de incidencia anual, se ubica en el decimocuarto sitio entre el continente americano y el sitio setenta y dos ha nivel mundial.

Ha nivel de prevalencia del VIH en población adulta de 15 a 44 años de edad, México registra una cifra relativamente baja del 0.29%. Sobre todo si se

---

<sup>47</sup> [http:// www.aid-sida.org/doc05.html](http://www.aid-sida.org/doc05.html)]

le compara con los países cercanos, los cuales registran cifras más elevadas como Belice (2.01%), Guatemala (1.38%), Honduras (1.92%) y al propio Estados Unidos (0.61%).

## **2.2 Siglo Actual**

En el año 2000 se llevó a cabo la XIII conferencia sobre el SIDA en Durbán, África, del 9 al 14 de julio a lo largo de la conferencia se informó de la necesidad de tomar medidas a tiempo, hacer participar a las personas y a la comunidad de conformidad con sus propias condiciones, ofrecer programas que tengan varios niveles y presenten opciones, y prever su sostenibilidad.

Respecto a los jóvenes, por ejemplo en muchos estudios se detectó la importancia de reconocer que tiene una vida sexual activa. En la investigaciones de Yugoslavia, Côte d'Ivoire, Perú y México se subrayó que en todos los países los jóvenes tienen una auténtica cultura sexual, es evidente la importancia del sexo para los jóvenes, pero varía su forma de considerar la actividad sexual.

Se insistió en la importancia de trabajar con una normatividad clara, como la de la convención sobre los Derechos de los Niños, de la ONU, la carta de Ottawa y la legislación sobre Derechos Humanos.

Así mismo se comentaron los diversos estudios realizados en Sudáfrica los cuales mostraban la gran diversidad genética del virus de la inmunodeficiencia humana, diseminación de subtipos y recombinaciones inter-subtipos, hacen que el control de esta epidemia se vuelva más complejo y que la posibilidad de una sola vacuna se vea más lejana. Si bien el reciente descubrimiento del genoma humano completo, abrió grandes esperanzas para

el combate a varias enfermedades, las realidades mutantes del VIH complican en extremo esta posibilidad en el caso del SIDA.

Al contrario de lo que piensa el público en general, diversos estudios demostraron que las personas que se inyectan drogas, en particular los que tienen el VIH, han asumido una actitud responsable respecto a la lucha contra la epidemia mediante la modificación de su conducta en el consumo de drogas y sexual. La experiencia de estos países demuestra la importancia de intervenir a tiempo, sobre todo en el mundo en desarrollo.

Muchas ponencias pusieron énfasis en los programas elaborados para y por personas que tienen VIH y SIDA.

Esto, además de la presencia activa en la conferencia de personas cero positivas o con SIDA, ha fomentado la lucha contra la epidemia.

Aunque a algunas personas les parezca excepcional, en las conferencias mundiales sobre el SIDA se ha demostrado repetidamente que la verdadera "asociación" incluye a todos, tanto a las personas infectadas como a las afectadas y al mismo tiempo se pusieron de relieve los vínculos del SIDA con la homofobia y la violencia homofóbica. En consecuencia, ha tomado mucho tiempo para que se reconozca la verdadera índole de la epidemia en gran parte de América Latina. Mientras tanto miles de nuevos casos de infección aparecen; como dice en un cartel de Positivos en México: "El SIDA mata, también la homofobia".<sup>48</sup>

Los laboratorios Boeheringer-Ingelheim, lanzaron el anuncio sorpresivo y espectacular de que pondrían el antirretroviral Nevirapina, disponible de manera

---

<sup>48</sup> <http://www.aids-sida.org/discurso02.html>.

gratuita, para todas las mujeres embarazadas de países en desarrollo, lo cual es un avance para evitar la infección de la madre al hijo.

En la sesión especial de la Asamblea General de la ONU sobre el VIH/SIDA que se llevó a cabo el 25 de junio del 2001 en la ciudad de Nueva York y en la que participo el Secretario de Salud, Doctor Julio Frenk Mora, quien puntualizó que tenemos la gran oportunidad de prevenir una epidemia mayor, siempre y cuando exista la visibilidad y el compromiso que el problema demanda.

La respuesta a la epidemia del VIH/SIDA requiere de un enfoque integral y balanceado entre prevención, atención, tratamiento y apoyo, por lo que nunca debemos desatender o minimizar cualquiera de ellos.

En México se ha logrado eliminar los casos debido a transfusión sanguínea y los casos de transmisión peri-natal se han reducido más de 50 %.

La atención a las personas que viven con VIH/SIDA implica contar con la infraestructura y los recursos necesarios para ofrecer servicios de detección, consejería y atención médica de calidad, incluyendo el acceso a las pruebas de laboratorio y los medicamentos necesarios. En México actualmente se ofrece atención integral a través de servicios especializados para el VIH/SIDA en todo el país y la cobertura en medicamentos antirretrovirales gratuitos a las personas con SIDA que requieren de tratamiento es de 85%.

Mientras exista discriminación, estigma y violaciones a los derechos humanos de las personas que viven con VIH/SIDA o de aquellas con mayor riesgo o vulnerabilidad será poco lo que se pueda avanzar en la prevención de esta epidemia. En México apoyamos el respeto y la protección irrestrictos de los derechos humanos de las personas afectadas, tal y como lo establecen la

Declaración Universal de Derechos Humanos, los tratados y las convenciones internacionales, todo lo cual está reflejado en las directrices Internacionales sobre derechos humanos y VIH/SIDA de la Naciones Unidas y en las resoluciones L50 y L69 de la Comisión de Derechos Humanos de la ONU.

La participación activa de la sociedad civil y de las personas que viven con VIH/SIDA ha sido fundamental en el diseño, ejecución y evaluación de los programas y acciones, así como en la definición de las políticas públicas, por lo que el gobierno de México seguirá fortaleciendo espacios de interlocución y mecanismos conjuntos que aseguren esta participación, así mismo manifestó que México ratifica su apoyo al Marco de Liderazgo Global de ONUSIDA, al Plan Estratégico Unificado de ONUSIDA y a la creación de un Fondo Mundial para el VIH/SIDA.<sup>49</sup>

En el año 2003 la epidemia mató a 84 mil personas en toda Latinoamérica, la mayoría de los contagiados lo fue por utilizar jeringas contaminadas, según lo reportan las autoridades.

En este año del 2004, los científicos reportan un tratamiento que reduce costos; es una terapia genética que asocia tres antirretrovirales en una sola pastilla ha revelado ser eficaz y permite simplificar el tratamiento del VIH-SIDA y reduce costos, explicaron los autores de este estudio británicos.

Dicen que esta claramente que es eficaz y bien tolerado. Ya no hay razón científica para oponerse a su utilización, declaró el director de la Agencia Nacional de Investigación sobre el SIDA, Michel Kazatchkine, al presentar los resultados de este ensayo.

---

<sup>49</sup> <http://www.aids-sida.org/discursop03.html>.

En total 60 personas que sufren un estado avanzado de la enfermedad han sido tratados, en Camerún, con este medicamento genérico, comercializado bajo el nombre de triomune, el cual asocia tres antirretrovirales; lavimivundina, stavudina y nevirapina, estas moléculas, de dos clases diferentes de medicamentos de anti-VIH, impiden la transcripción bajo forma de ADN del material genético viral, prelude indispensable para la aplicación del microorganismo.

Esto tras un estudio de 6 mes, el 80 por ciento de esos pacientes tienen una carga viral indetectable, es decir, un nivel idéntico a los logrados por los tratamientos de los países del norte, según Eric Delaporte, del Instituto Francés de Investigaciones.<sup>50</sup>

El secretario general de la Organización de las Naciones Unidas, Kofi Annan, llamó a los líderes mundiales a no hacer promesas vacías sobre el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA), tras advertir que la pandemia amenaza la prosperidad del mundo y ahora tiene a Asia como una de sus principales blancos, pidió a los países aumentar el acceso a los antirretrovirales, fármacos que pueden hacer que el virus pase de ser una condena a muerte a una enfermedad completamente manejable, y ayudar a las clases y grupos sociales más vulnerables.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reportó que 48 millones de personas en edad de trabajar podrían morir de SIDA de aquí a 2010 y 74 millones hasta el 2015, lo que supondría un duro golpe para las economías nacionales.

En la actualidad, unos 36.5 millones de personas entre 15 y 49 años tienen el virus del SIDA, de acuerdo con el documento. De aquí al 2005, 28

---

<sup>50</sup> PERIÓDICO LA JORNADA, 01 de Julio No. 96, México 2004, Pág. 34.

millones de miembros de la población activa morirán debido a esta pandemia y 2 millones más serán incapaces de trabajar, contra medio millón en 1995.<sup>51</sup>

En Bangkok sugieren cambiar enfoque contra la enfermedad, por un lado las esperanzas de encontrar un mecanismo para prevenir el contagio disminuyeron tras la presentación del informe de la iniciativa internacional de vacunas contra el SIDA, señalan que las 30 vacunas experimentales no funcionaran como esperaban. La mayoría de los prototipos de vacunas se basa en la protección de las células estimulando los linfocitos T citotóxicos en vez de realizar ataque directo contra el VIH, los resultados de estas vacunas no estarán listas sino hasta el 2008.

El Instituto Nacional de Alergias y Enfermedades Infecciosas de Estados Unidos presentó dos nuevos grupos de fármacos inhibidores de fusión que bloquean la entrada del virus en las células humanas.

El primero prolonga la supervivencia de los cero positivos y contiene al virus, por lo menos durante dos años. El segundo bloquea la integrasa, una enzima que utiliza el virus para integrar su código genético en el ADN de las células.

A dos décadas del inicio de la pandemia del SIDA existen docenas de drogas para combatir el VIH, el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) destruye las células B encargadas de las defensas del cuerpo contra las infecciones. Los medicamentos disponibles hasta ahora bloquean su acción de diferentes maneras.

El virus ataca uniéndose a los receptores de la superficie de la célula para luego entrar al núcleo. Para evitar esto, se usan drogas inhibitoras de

---

<sup>51</sup> Idem.

fusión que impiden la unión y entrada del virus a la célula. Si el virus alcanza el núcleo celular, éste empieza a producir copias del material genético del virus. En esta etapa se usan inhibidores de transcripción para evitar la reproducción viral. Finalmente, la célula infectada lee las copias del material genético del virus y se ve forzada a producir nuevos virus en grandes cantidades, hasta que se agota y muere. Los inhibidores de proteasa son las drogas encargadas de impedir este paso.<sup>52</sup>

En México CENSIDA niega que los infectados por el VIH-SIDA, reciban genéricos como ocurre en otros países y denuncia que persiste la discriminación contra las personas que tienen SIDA, asimismo solo se cuenta con 18 medicamentos disponibles para quienes padecen esta enfermedad.

CENSIDA tiene ubicados a 13 mil 583 casos de VIH-SIDA en el D.F., mientras a nivel nacional hay acumulados 71 mil 153 casos.

En el D.F. hay alrededor de 4 millones 500 mil personas entre 15 y 49 años de edad, considerados por la Secretaría de Salud local como el rango de mayor riesgo para contraer VIH a través de relaciones sexuales sin protección.

El año pasado la dependencia realizó 22 mil 762 pruebas de VIH, de las cuales mil 72 resultaron positivas, es decir el 4.7 por ciento.

La prueba tiene siempre un impacto benéfico, ya que en caso de obtener un resultado negativo, el consejero que atiende a la persona examinada puede trazar estrategias de prevención para evitar el contagio, y si el resultado es positivo, se promueve un estilo de vida a base de una correcta alimentación, ejercicio y un tratamiento antirretroviral.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> PERIÓDICO REFORMA, 15 de julio 2004, Pág.16.

<sup>53</sup> Idem.

La fundación "Eudes", una organización no gubernamental, que desarrolló un complejo vitamínico para reforzar el sistema inmunológico y disminuir los efectos causados por el virus del SIDA, fue seleccionada por la Organización de la Naciones Unidas (ONU) para exponer su proyecto en el marco de la 57 Conferencia Anual de las Asociaciones no Gubernamentales, esta será la única organización mexicana que participará.

Manyi Izquierdo, presidente de la fundación, explicó que el complejo vitamínico llamado S. C. B. ayuda a la persona infectada por el VIH a recuperar su peso, además de que disminuye el desgaste físico, la carga del VIH en la sangre y la aparición de enfermedades oportunistas.

El complejo alimenticio, elaborado por tres especialistas en nutrición, contiene vitaminas, minerales y aminoácidos que, en combinación, refuerzan el sistema inmunológico.

Comentó la presidenta de la asociación que su propósito es que los enfermos de SIDA tengan una mejor calidad de vida y mejore su apariencia física para que tengan una vida productiva.

Agregó que los antirretrovirales atacan al virus pero éste se hace resistente y muta continuamente. Lo que nosotros hacemos con este complejo vitamínico es reforzar el sistema inmunológico para no permitir que el virus actúe.

La fundación Eudes se creó en 1999 y desde entonces, 150 personas han consumido ese complejo alimenticio, cuyo costo es de 800 pesos.

Mayi Izquierdo explicó que no se ha extendido el producto debido a la falta de apoyo de Instituciones como la Secretaría de Salud, dependencia que, aseguró ni siquiera nos escucha.

Informó que el equipo de investigadores iniciará una segunda fase de investigación a fin de conocer cómo actúa dicho complejo alimenticio en el metabolismo.

Nos falta hacer más investigaciones, pero los resultados que hemos obtenido hasta la fecha son evidentes y, por eso, la ONU nos seleccionó para exponer nuestro proyecto a otros países.<sup>54</sup>

Científicos españoles descubrieron que las estatinas pueden evitar que el VIH se replique en la célula. El tratamiento fue aplicado por un mes a seis pacientes cero positivos, quienes mostraron una reducción de ese virus en la sangre<sup>55</sup>

La infección del VIH/ SIDA constituye un problema grave en todo el mundo, con amplias dimensiones y repercusiones sociales, culturales, económicas, políticas, éticas y legales.

Tanto los esfuerzos nacionales como los internacionales en la prevención y control del SIDA han recurrido a todos los servicios sociales y de la salud, en muchos países los esfuerzos y problemas relacionados con el VIH/SIDA han resaltado las debilidades, desigualdades y desequilibrios de los sistemas sociales y de salud existentes.

---

<sup>54</sup> PERIÓDICO EL UNIVERSAL, 5 de septiembre 2004, Pág. 23.

<sup>55</sup> Idem.

Es por ello que no sólo las personas que padecen esta enfermedad, sus familiares y las instituciones o asociaciones civiles que se dedican a proporcionar los servicios de salud y ver a sus enfermos que padecen el VIH/SIDA, deben de tomar conciencia de lo que esta pasando con esta enfermedad, sino que en general toda la población tenemos la posibilidad de crear una atmósfera que favorezca el cuidado y la promoción de la salud de todas las personas, o asea que es una responsabilidad colectiva no individual.

## CAPITULO TERCERO

### MARCO JURÍDICO

Para contribuir a la consolidación de la dignidad humana, a continuación nos referiremos a la normatividad laboral, que dentro del derecho que tienen todas las personas, es el que defiende el derecho al trabajo.

Debido a que un daño a la salud es la manifestación de una violación a los derechos humanos, como es el caso de la tortura, la desigualdad y la discriminación a algunas enfermedades como por ejemplo el SIDA que se acentúa con la incomprensión, el miedo la estigmatización hacia estos casos, dentro de la sociedad y la relación laboral, ya que todas las personas tienen derecho a una oportunidad de ganarse el sustento mediante el empleo.

#### **3.1 Estabilidad. En el Trabajo**

La idea de la estabilidad en el trabajo, fue creada en la asamblea legislativa de 1917 plasmada por los constituyentes, sin que tengamos conocimiento de que se haya contemplado en alguna otra legislación ni siquiera en la doctrina de algún jurista. Esta nació en Querétaro se desconoce quien haya sido el autor, su principal objetivo esta destinado a dar seguridad a la vida obrera y de su inclusión en el artículo 123 constitucional en la fracción XXII.

A continuación menciono la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos la cual señala que: "El patrón que despida 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 tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el

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 tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con consentimiento o tolerancia de él; la estabilidad es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, cuando hay incumplimiento grave de las obligaciones por parte del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuidad.

"Esta descripción de la estabilidad se nos presenta como un principio creador de derechos para el trabajador y nunca como un deber para él, pues en ella se dice, en aplicación del artículo quinto Constitucional que la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; y por otra que es deber para el patrón"<sup>56</sup>

La estabilidad en el trabajo surge en nuestro derecho como una manifestación más clara de la justicia social profundamente enlazado en el derecho del trabajo ya que su finalidad inmediata es el vivir hoy en el mañana inmediato, desde el momento que surge se encamina hacia la seguridad social, en virtud de que su finalidad inmediata es preparar el vivir del trabajador en su vejez. La esencia de las dos finalidades de la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro, esta idea anuncia una vinculación más íntima y tal vez una fusión futura del derecho del trabajo y del de la seguridad social.

---

<sup>56</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág.219.

Son varias las consecuencias que derivan de la estabilidad en el trabajo y hacen de esta uno de los principios por los cuales no se podría construir el derecho del trabajo.

Por lo que el que sabe que su permanencia en el trabajo no va a depender del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará conciente de su ética e interés por el bien de su familia.

Al respecto, la Ley nos menciona en su artículo 3º la idea de dignidad uno de los principios de la justicia social y al mismo tiempo de la libertad del hombre frente al hombre; al tener el trabajador la seguridad del presente y el futuro le da la fuerza y el valor para defender sus derechos, sabe que nada ni nadie podrá impedir sus acciones. Al profundizar en estas ideas encontramos que otra de sus finalidades es la idea de la igualdad, ya que quien defiende sus derechos con dignidad y libertad es igual al otro.

La estabilidad tiene una doble naturaleza: por un lado es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo mientras cumpla con sus obligaciones y no de motivo a la separación y por el otro el derecho a la antigüedad principio fundamental este último en la vida del trabajador.

Algunos autores al considerar el derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo, lo ven como un derecho de propiedad sobre una cosa inmaterial y otros lo consideran como un derecho real característica que explican diciendo "si el trabajador es despedido arbitrariamente, las sentencias del tribunal que decreta la reinstalación, debe cumplir. Sin que pueda oponer derecho alguno, la persona que sustituyó al trabajador despedido"<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> Idem.

Consideramos que la estabilidad en el trabajo es una institución peculiar del derecho del trabajo, a la que se puede caracterizar diciendo que es el derecho a permanecer en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes de un derecho que se impone por una parte a todo adquirente de la empresa y cuyo efecto dispone al trabajador de acción de reinstalación en el trabajo y el pago de los salarios caídos en el caso de una separación injustificada y por otra parte, a toda persona que desempeña el trabajo en sustitución del trabajador separado, solución que se apoya en la fracción I del artículo 4º, que se encuentra en parte en la Ley de 1931 y la que señala: "se atacan los derechos de terceros cuando se trata de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje".<sup>58</sup>

En segundo termino, como fuente y garantía el conjunto de derechos del trabajador de una empresa. Determinara, que al prolongarse la prestación de trabajo en el tiempo, el trabajador va adquiriendo una cierta antigüedad, unos meses, varios años, tiempo de trabajo que constituye su antigüedad generadora a su vez, de diversos derechos que de otra manera no podría nacer.

"Esta concepción de la estabilidad fluye de la naturaleza de la relación de trabajo que no es conocida como una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por el simple hecho de la prestación del trabajo, donde ya no depende la voluntad del empresario sino la existencia y la actividad de una empresa"<sup>59</sup>

El principio general en cuanto a la duración de la relación de trabajo, se puede expresar señalando que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo, el cual es una de las manifestaciones más importantes del

---

<sup>58</sup> Ibidem. Pág. 221.

<sup>59</sup> Idem.

derecho, ya que la permanencia en el empleo está normalmente vinculada al carácter indefinido, en cuanto a su relación de trabajo y regla fundamental es que, salvo que se compruebe otra cosa toda relación de trabajo, se celebrará por el tiempo indefinido, la comprobación del hecho contrario quedara siempre a cargo del patrón.

Eventualmente se pueden celebrar contratos de trabajo, dar nacimiento a las relaciones de trabajo por tiempo determinado o por obra determinada, en uno y otro caso la duración de la relación no estará sujeta a la voluntad de las partes a la subsistencia de la materia de trabajo.

La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservar, no necesariamente en forma definitiva, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación le exija, si esta es por tiempo indefinido, no podrá separar al trabajador, salvo que exista causa para ello.

Si es por tiempo u obra determinada, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando, asimismo, en otras palabras, puede expresarse la misma idea señalada que el patrón por regla general no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente, en todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta la terminación natural.

Para efectos de nuestro estudio la estabilidad del trabajo se clasifica en dos grupos, a saber:

"La estabilidad absoluta", que es aquella en la que se niega al patrón, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se le permite la disolución por causas justificadas que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de inconformidad del trabajador.

La estabilidad relativa", que es aquella en la que se le autoriza al patrón en grados variables a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.<sup>60</sup>

Al respecto concluimos que actualmente la estabilidad en el empleo en nuestro país es el derecho que tiene todo trabajador a conservar su empleo, y al mismo tiempo es una medida esencial para la estabilidad del trabajador la cual va unida a la idea de la seguridad social, y es uno de los principios contemporáneos orientados, de las relaciones entre los hombres y los pueblos. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de seguridad a través del Seguro Social, cuando ya no son aptos para trabajar y que en cambio, mientras entregan su energía física y sus aptitudes al servicio de otro, estén expuestos a ser despedidos arbitrariamente, y la indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustificadamente, no compensa todos los daños que sufrió.

### **3.2 Rescisión**

Como ya lo habíamos mencionado la rescisión, es otra forma de terminación de la relación laboral, ya sea por parte del patrón o del trabajador, con responsabilidad para el contrario, ya que implica en todos los casos, el incumplimiento de lo pactado por alguna de las partes; de esta manera, cuando alguna de las partes no cumple con lo convenido, la parte contraria podrá exigir el cumplimiento de lo pactado en el contrato, o en su caso, la rescisión del mismo, que vendría siendo propiamente la terminación del contrato, con las consecuencias legales que de ella se deriven.

Generalmente, la rescisión en materia de contratos individuales de trabajo, es a petición del patrón con responsabilidad para el trabajador, dada la

---

<sup>60</sup> Idem.

necesidad de este último por la retribución, no excluyendo por supuesto, que dicha situación puede ser a la inversa; normalmente en la práctica cuando se rescinde el contrato al trabajador y este demanda el cumplimiento de su contrato, con ello la reinstalación y salarios caídos, pueden suceder dos supuestos; el primero de ellos sería que la junta ordene la reinstalación y el pago de los salarios caídos, y como consecuencia de esto último el patrón le haga imposible su desenvolvimiento al trabajador y acabe éste por decidirse por la indemnización correspondiente; el segundo sería que se exima al patrón de reinstalar al trabajador, toda vez que existe alguno de los supuestos establecidos en el artículo 49 de la Ley Laboral y como consecuencia de ello, se indemnice al trabajador de conformidad con el artículo 50 de la Ley Laboral, presentándose a menudo que se opte por la rescisión y el pago de la indemnización a que nos referimos, y no por el cumplimiento de lo pactado en el contrato.

Por el contrario, en materia de contratos colectivos de trabajo, no existe la posibilidad de solicitar la rescisión del contrato, ya que el incumplimiento del mismo por parte del patrón conlleva a que el sindicato titular exija el inmediato cumplimiento, inclusive a través de la huelga; ahora bien, si el incumplimiento fuese por parte del sindicato, el patrón podrá exigir las responsabilidades que se deriven del mismo, pero jamás podrá exigir la rescisión, ya que el sindicato puede optar por allanarse y posteriormente demandar la firma y otorgamiento de otro nuevo contrato, el cual puede contener prestaciones superiores al contrato rescindido.

En el artículo 46 de nuestra Ley Laboral, se plasma lo que debemos entender por rescisión en nuestra materia; así bien, "el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad" entendiéndose de manera general rescisión como, la terminación de la relación laboral como causa justificada por alguna de las

partes; sin embargo es de hacer hincapié que en el artículo 123 apartado "A", fracción XII de nuestra Constitución, (como lo estima Alberto y Jorge Trueba, sería conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido), así mismo cuando el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a la rescisión o terminación de la relación de trabajo con causa justificada por parte del trabajador, trata en realidad, del retiro del trabajador de la relación laboral, por una o varias causas imputables al patrón.

Las causas que originan la rescisión de la relación laboral por cualquiera de las partes, las contempla nuestra legislación en los artículos 47 y 51, cuyas causas justifican la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón y para el trabajador, respectivamente.

A continuación enunciaremos las causas que contemplan los artículos mencionados con anterioridad:

ARTÍCULO 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; Podemos mencionar que para que proceda esta causal, es necesario contar con el supuesto de que exista el engaño, y no solo que lo haya, sino que hay que probarlo, ya que si no hay engaño o no se puede probar el mismo, por pocas o nulas que resulten las aptitudes del trabajador, éste no podrá ser rescindido.

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

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

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

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

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves; sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que encuentren en él; Tal es el caso cuando nos referimos al trabajador que a sabiendas de que es portador del SIDA y que además actúa con imprudencia, esto incrementa los riesgos en un accidente de trabajo corriendo el peligro de tener contacto con el torrente sanguíneo del trabajador que porta el virus o padece la enfermedad, con el de un trabajador sano, supuesto, en el que existe la posibilidad de peligro en

seguridad del establecimiento. Ya que las formas o maneras de transmisión son claras y específicas como se vio en el capítulo anterior.

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo; Tratándose de los actos inmorales que existen tomaremos como un ejemplo de estos, el que el trabajador tuviera relaciones sexuales (coito) con cualquier trabajador en el establecimiento o lugar de trabajo, es de suma importancia tener como supuesto único y necesario esto último, ya que aunque como consecuencia de esa relación hubiese contagio de una enfermedad, tal como es el caso del VIH/SIDA, no es esto lo que sanciona a el trabajador para ser rescindido, sino el solo hecho de haber tenido relaciones sexuales en el lugar de trabajo, por lo que concluimos que el trabajador que padezca VIH/SIDA no podrá ser rescindido por este hecho, mediante esta causal.

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

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de Treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

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

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga, enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica.

Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

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

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

El patrón deberá dar al trabajador, aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negase a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o la junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Del estudio anterior, podemos observar que los despidos que se realicen a los trabajadores infectados, a través de estas causales son improcedentes y se tomarán como despidos injustificados; toda vez que si la gente se informara como debiese ser sobre el virus y su desarrollo hasta la enfermedad, considerando las formas de transmisión no se presentarían numerosas privaciones a la libertad de trabajo, amparada en nuestra Carta Magna en sus artículos 5 y 123 y en el 3 y 4 de la Ley Federal del Trabajo; además, de la descripción social, que margina a la gente infectada, deshumanizándose la gente sana ante esta circunstancia, y provocando de alguna manera con la marginación de las personas infectadas el separarlos de su empleo, impidiéndoles así el regreso a un trabajo y así provocar un aumento en el índice

de criminalidad, ya que para obtener lo básico en ocasiones tendrían que llegar a cometer robo o algo peor aún, llegar al asesinato, o la prostitución, con tal de obtener lo indispensable para su subsistencia y en cada caso la de su familia.

En cuanto a las causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador estipuladas en el artículo 51 de la Ley Laboral, menciona:

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

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

Podemos confirmar en esta fracción, lo que hemos menciona en el artículo 47, fracción II de la Ley Laboral, en lo que respecta la Constitución de falta de probidad u honradez por parte del patrón en contra de su trabajador, ya que como hemos dicho el trabajador tiene la facultad de poder rescindir la relación laboral, cuando se presenta una situación donde el patrón incurre en faltas de probidad y honradez, tal como lo es el realizar exámenes especializados en la detección del VIH/SIDA sin consentimiento de los trabajadores para ello.

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

Al respecto, mencionaremos que en relación a la fracción anterior, el patrón que incurra en faltas de probidad u honradez, tal como lo es, la práctica de detección de VIH/SIDA dentro del servicio, y posteriormente hace del conocimiento dicha situación (solo en caso de confirmarse el conocimiento), de manera externa, es decir, fuera del servicio, haciendo del sujeto un blanco de actos discriminatorios, seguirá incurriendo en las faltas mencionadas con anterioridad y por lo tanto el trabajador si podrá rescindir, ya que no sólo se le perjudica respecto de su trabajo dentro del servicio, sino que, también se cierra la posibilidad de un nuevo empleo y de la convivencia normal con las personas que lo rodean.

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador.

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

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

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

Dentro de este supuesto podríamos considerar a los trabajadores de la salud, que en un momento dado pueden tener en el caso específico de estudio, contacto con el torrente sanguíneo de alguna persona infectada por el VIH/SIDA debido a que no se toman las medidas necesarias para prevenir cualquier tipo de riesgo, provocando como accidente el contagio de la enfermedad.

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

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

De lo anterior, podemos afirmar que la rescisión por parte del patrón sin responsabilidad para el mismo, no es procedente en el caso concreto de nuestro estudio, toda vez que no existe una causal que refiera o lleve implícita tal situación, por el contrario, el trabajador conforme al artículo 51, fracción II y III de la Ley Laboral estudiadas con anterioridad, si puede en un momento dado dar por rescindida la relación de trabajo sin responsabilidad para el; ya que si recordamos cada una de estas fracciones, es un motivo para que el trabajador se separe de su empleo, primeramente el hecho de que se le realice el examen de detección de VIH/SIDA sin su consentimiento, o bien, que en caso de tenerse un resultado positivo, este se divulgue, trayendo como consecuencia discriminaciones sociales al grado de que el trabajador afectado, se encuentre en imposibilidad de cumplir en el trabajo y en cuyo caso, dada la imputabilidad al patrón, este estará obligado a indemnizar al trabajador con tres meses de salario, más veinte días por cada año de servicio prestado y salarios caídos desde la fecha de retiro hasta que se complemente el laudo.

### **3.3 Terminación**

La terminación de la relación de trabajo en general, abarca la rescisión y la terminación, existen casos en los que una suspensión podrá concluir igualmente en la terminación de la relación laboral, tal como es el caso establecido por el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, el cual nos determina la posibilidad que existe cuando un patrón celebra contrato colectivo con un sindicato, de que este último solicite la celebración o rescisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión ( que el patrón

separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante), o bien, a consecuencia de un riesgo de trabajo se otorgue una pensión definitiva por incapacidad total o parcial que impida continuar laborando, es entonces que el patrón podrá dar por terminada la relación laboral.

La relación de trabajo entonces, puede cesar o dejar de surtir sus efectos, a través de la rescisión o terminación; entendiéndose por terminación, "la disolución de las relaciones de trabajo, por un mutuo consentimiento o como consecuencias de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad del trabajador o del patrón, que hace imposible su continuación",<sup>61</sup> misma que procederá, cuando no exista un sujeto al que imputar la causa; es decir, no puede hacerse responsable al patrón o al trabajador de la extinción de la relación laboral.

Las causas que originen la terminación del contrato de trabajo y con ello la relación laboral, estipulados por la Ley en su artículo 53, que a la letra dice:

Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- 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

---

<sup>61</sup> Ibidem. Pág. 242.

- V. Los casos a que se refiere el artículo 434 (relativo a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo) y que a la letra dice:

Artículo 434.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o, su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38 (relativo a la explotación de minas); y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajadores.

Si bien es cierto que no existe una abundancia de reglamentación en materia de fuerza mayor, dada la impredecibilidad del hecho que acontezca, aún y tomando en cuenta que éste se origine por maniobra de un individuo y que seguramente será variable, toda vez que cada individuo es un ente distinto a otro y difícilmente podrá saberse la acción de cada uno; por lo anteriormente expuesto, sería aún más ilógico tratar de reglamentar estrictamente el caso fortuito, toda vez que éste deriva de un hecho de la naturaleza y que aunque existe una tecnología bastante avanzada no podría asegurarse con exactitud lo que pudiese ocurrir.

Tratándose de los trabajadores enfermos con VIH/SIDA y que se encuentren en fase terminal, que no les permita seguir prestando sus servicios, lo procedente será dar por terminada la relación laboral, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 53, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, mismo que dispone que es causa de terminación de la relación laboral "la incapacidad permanente del trabajador física o mental, que le impida el desempeño de sus labores".

Cuando no son claras las causas de la enfermedad o accidente que ocasione la imposibilidad de continuar el trabajador con sus labores, la relación de trabajo primero se suspende, por el tiempo en que la Ley del Seguro Social determine para el otorgamiento de subsidio y de una pensión que tendrá carácter temporal.

Si se trata de un riesgo de trabajo, la suspensión de la relación será por todo el tiempo necesario pudiéndose en un momento dado otorgar una pensión definitiva por incapacidad permanente total o parcial, que impida continuar prestando el servicio, es entonces que el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo.

Cuando la suspensión provenga de un riesgo que no sea de trabajo, se protegerá al trabajador otorgándole subsidios hasta por 52 semanas.

Si el mal continua, se le concederá pensión de inhabilitación para el trabajo, en ese momento podrá dar por terminada la relación de trabajo y pagar al trabajador, en cumplimiento al artículo 54, un mes de salario y la prima de antigüedad con importe de doce días por cada año de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 de la Ley Laboral, o de ser imposible, si así lo desea el trabajador, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes.

En nuestra Ley Laboral, podemos apreciar en su artículo 480 que se declara, incapacidad permanente total cuando exista pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilite a desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, recordando que para determinar el monto de las indemnizaciones no podrá ser menor del salario mínimo; para el caso en que el salario que perciba el trabajador exceda del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación en el lugar donde se preste el servicio, se considerará esa cantidad como salario máximo.

Por último reiteramos que en el caso concreto de que los trabajadores regidos por la Ley Federal del Trabajo, que teniendo VIH/SIDA sean objeto de actos discriminatorios por parte del patrón, tales como el difundir su estado de salud, ser injuriados maltratados, etc., de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52, fracción II, tienen derecho a separarse del empleo con responsabilidad para el patrón el cual tendrá la obligación de indemnizarlos conforme a la ley.

### **3.4 Suspensión**

El derecho del trabajo conoce la institución a la que desde hace mucho tiempo se dio el nombre de suspensión de las relaciones de trabajo, la Ley de 1931 la reglamenta en sus artículos 116 y 120 pero en esos preceptos se encontraban confundidas las relaciones individuales y colectivas, lo que dio lugar a diversas confusiones y errores.<sup>62</sup>

La comisión encargada de la preparación de la nueva Ley se empeñó en la separación de los tipos de relaciones, a efecto de dar a cada uno de ellos el

---

<sup>62</sup> Ibidem. Pág. 234.

tratamiento adecuado, por lo que nos ocuparemos en nuestro estudio solo de las relaciones individuales de trabajo.

En la suspensión no solamente no procede la disolución de la relación de trabajo, sino que al contrario su finalidad es mantenerla viva, en este estado latente o estático dentro del propósito de que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que la produjo y pueda surtir nuevamente sus efectos, el trabajador volverá a prestar sus servicios, en su centro laboral. Para que esta se de, es indispensable que se configure alguna de las causas que limitativamente contempla el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, que, no sólo establece los motivos del cese temporal de la relación de trabajo.

La suspensión, parte de la estabilidad en el empleo, protege al trabajador al permitirle que pueda regresar a laborar, durante esta el trabajador no acumula derechos, esto es, no se toma en cuenta el lapso para vacaciones o para generar antigüedad.

De acuerdo a la descripción anterior, creemos que la definición que nos da el maestro Mario De la Cueva, es la más adecuada que a la letra dice: "La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo".<sup>63</sup>

La suspensión surge desde la fecha en que el patrón tiene conocimiento de cualquiera de las causales señaladas en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>63</sup> Idem.

Las causales de la suspensión de la relación de trabajo se clasifican en:

- 1.- Involuntarias.- y éstas a su vez en:
  - a).- Fortuitas.- como son: enfermedad general, riesgo de trabajo, fuerza mayor, privación de la libertad del trabajador y maternidad.
  - b).- Por cumplimiento de las obligaciones legales.- como son: Servicio de filas (guardia nacional, conscripción, designación de un trabajador como responsable de un organismo tripartita).
  - c).- Por cumplimiento de deberes políticos.- Jurados y cargos consejiles.
- 2.- Imputable al trabajador.- Como sería la falta de documentos legales o reglamentarios para la prestación del servicio y el castigo reglamentario.
- 3.- Voluntarias.- Estas a su vez se subdividen en:
  - a).- Causas previstas en el contrato individual.
  - b).- Causas previstas en el contrato colectivo de trabajo.
  - c).- Causas sobrevenidas durante la ejecución del contrato y no previstas en el mismo (licencia de trabajo).
  - d).- Desempeño de puestos de elección popular.
- 4.- Huelga.<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> DE BUEN LOZANO , Néstor . Op. Cit. Pág. 539.

El artículo 42 nos establece las causas de suspensión temporal en las que cesa la obligación de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad por parte del trabajador y el patrón.

Fracción I.- la enfermedad contagiosa del trabajador.

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

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

Fracción IV.- El arresto del trabajador;

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

Fracción VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

Fracción VII.- La falta de los documentos que exijan las leyes, reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Como podemos observar, la suspensión de las relaciones de trabajo sólo produce el efecto de que el patrón quede liberado de pagar el salario y el

trabajador de prestar el servicio, y esta opera, normalmente a indicación del trabajador, pero en la hipótesis de la enfermedad contagiosa puede y debe decretarla el patrono, a fin de evitar daños a los demás trabajadores y a él mismo; y si tiene conocimiento del hecho y no lo decreta la suspensión, podrían los trabajadores negarse a prestar su trabajo por incumplimiento de la normas de seguridad e higiene en los centros de trabajo.<sup>65</sup>

Sin embargo en nuestro caso en particular debemos de tomar en cuenta que el VIH/SIDA sólo se puede transmitir por las tres vías, sanguínea, sexual y peri natal, por lo que en este caso el patrón no tiene porque darlo a saber al resto de los trabajadores, ya que por si misma la enfermedad a causado dentro de la sociedad una discriminación para este tipo de población que padece el VIH/SIDA.

En México, el derecho al trabajo está amparado por el artículo 123, Constitucional, que no contempla o prevé ninguna base que autorice a los patronos a separar de su empleo a un trabajador, por ser portador del VIH/SIDA, o haber desarrollado la enfermedad del SIDA.

Si bien es cierto que la Ley prevé como una obligación del trabajador, el informar al patrón sobre su estado de salud, en el artículo 134 fracción XI de la Ley Federal del Trabajo, que dice, poner conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan tan pronto como tengan conocimiento de las mismas, que con el propósito de evitar situaciones de epidemias o contagios masivos, preservando la seguridad y salubridad en el centro de trabajo, como es el caso de este padecimiento y al no existir riesgo de contagio por la simple presencia del trabajador, se podría plantear la hipótesis de que no existe tal obligación, tomando en cuenta, desde luego, la actividad empresarial correspondiente, y el hecho que desde el punto de vista estrictamente técnico-

---

<sup>65</sup> Ibidem. Pág. 238.

jurídico, una enfermedad es considerada como contagiosa, únicamente cuando el paciente o portador, por su sola presencia o por el tiempo de actividad que desempeñe constituya un foco de infección potencial.

El VIH/SIDA puede ocasionar la terminación de una relación laboral únicamente cuando exista una incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, lo que generalmente sólo puede ocurrir en las fases terminales de la enfermedad; es decir, cuando el trabajador realmente no puede realizar actividad laboral alguna, o cuando su actividad laboral genere un peligro tal de contagio que haga imposible la prestación del servicio.

Cuando un patrón se entera de que existe un trabajador afectado por el VIH/SIDA, tiene la obligación legal de tratarlo con respeto y decoro, y de no adoptar actitudes de discriminación ni difamatorias.

Es importante destacar que si el enfermo con SIDA necesita de atención médica u hospitalaria debido a las consecuencias propias de la enfermedad, éste deberá ser tratado como cualquier otro trabajador enfermo, teniendo de este modo derecho a las incapacidades médicas correspondientes sin que proceda la suspensión de la relación laboral.

De lo anterior podemos concluir que el derecho del trabajo que se encuentra consagrado en el artículo 123 constitucional y que se encuentra fundamentado en la premisa de que todas las personas tienen derecho a una oportunidad de ganarse el sustento mediante el empleo que ellos mismos elijan o acepten.

En este sentido toda persona debe tener garantizada la igualdad de oportunidades para acceder a un trabajo o recibir igual trato mientras se mantenga la relación laboral, principio este que no solo se contempla en

nuestra carta magna y nuestras leyes específicas, sino en el derecho universal de los derechos humanos y en el pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales; como lo establece el artículo 133 de nuestra Constitución y el que refiere que estos serán la ley suprema de toda la unión.

## CAPITULO CUARTO

### EL SIDA COMO CONSECUENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL

Considerando todo lo que hemos mencionado en los artículos anteriores, nos hemos podido percatar que el contagio del VIH/SIDA, en un centro de trabajo es muy remoto, dadas las circunstancias tan específicas para una probable transmisión y que exclusivamente podría suceder en concreto a todas aquellas personas que ejerzan la medicina o actividades afines, así como entre las personas que ejerzan la prostitución; sin embargo, habría que recordar que en el caso de los trabajadores de la salud, estos deben tomar las medidas preventivas.

Por lo que se refiere a las personas que ejercen la prostitución, éstas anteriormente eran controladas a través de la tarjeta de control sanitario, misma que fue sustituida por el certificado especial de salud que tiene directa implicación para el ejercicio de la prostitución, el cual podrá ser refrendado o renovado según su uso; es importante resaltar que para la vigilancia de dicho control se ha adicionado al artículo 396 de la Ley General de Salud, introduciendo la obligación a los inspectores sanitarios de llevar un registro cronológico de sus actuaciones que en cualquier momento podrá ser requerido para su presentación ante la autoridad sanitaria, con la finalidad de detectar irregularidades y evitar la corrupción como consecuencia de la vigilancia sanitaria; así mismo los controles también se ejercen mediante sanciones a quienes no observen las disposiciones sanitarias, derivado hasta el ámbito penal ante la inobservancia y negligencia de quienes se conducen de esa manera.

Por lo consiguiente, es necesario que en este capítulo final analicemos y valoremos las consecuencias del VIH/SIDA, en las relaciones de trabajo, así como su autonomía de las mismas.

#### 4.1 El SIDA como Situación Ajena de la Relación Laboral

La infección por el VIH/SIDA constituye un problema angustiante en todo el mundo, con amplias dimensiones y repercusiones sociales, culturales, económicas, políticas, éticas y legales.

Tanto los esfuerzos nacionales como los internacionales en la prevención y control del VIH/SIDA, han recurrido a todos y cada uno de los servicios sociales y de salud, en este proceso, en muchos países los esfuerzos y problemas relacionados con la prevención y el control del VIH/SIDA, han resaltado la desigualdad, desequilibrio y la debilidad de los sistemas sociales y de salud existentes. Así pues, en la lucha contra el SIDA se presenta la oportunidad de reexaminar y evaluar los sistemas así como los supuestos y las relaciones en que se apoyan.

En la actualidad unos 40 millones de personas viven con el SIDA en el mundo.

Entre 6 y 9 millones de enfermos corren el riesgo de morir en los próximos dos años si no tienen acceso a un tratamiento.<sup>66</sup>

Como nos damos cuenta en los últimos años estas cifras han ido en aumento de las personas infectadas, aún cuando con exactitud no podría determinarse un número de casos, ya que no todas las personas son notificadas y en consecuencia se realizan estadísticas basadas sólo en los casos en que tal situación ha sido notificada ante la autoridad sanitaria; tan sólo en nuestro país se han registrado 76 mil 311 casos de SIDA, 160 mil infectados por VIH, muchos no lo saben, 79 por ciento de ellos tienen entre 15 y 44 años,

---

<sup>66</sup> PERIÓDICO LA JORNADA , Op. Cit. Pág. 34 .

la edad promedio de infectados es de 23 años, el 84 por ciento de los infectados de SIDA son varones y 9 de cada 10 casos se infectan por contacto sexual.<sup>67</sup>

Sin embargo el aumento a éstas cifras, nada tiene que ver con las relaciones laborales, o su origen en el lugar de trabajo, relación que presenta una verdadera aberración, toda vez que esta es ajena y no existe una relación entre el virus y el trabajo.

En todo el mundo el lugar de trabajo, desempeña un papel importante en la vida de los individuos; motivo por lo cual un análisis profundo del VIH/SIDA, en relación al lugar de trabajo, reforzaría la capacidad para enfrentar eficientemente el problema local, nacional e internacional; aunado a esto, la preocupación acerca de la propagación del virus proporciona una alternativa para estudiar minuciosamente el entorno laboral, y como hemos dejado asentado, significa la estabilidad económica y social de cualquier individuo y sobre todo de aquellas personas que se encuentran infectadas por el virus.

En este sentido, tanto los patrones como los trabajadores y sus correspondientes organizaciones y cuando sea preciso, los organismos gubernamentales y los no gubernamentales, tienen la posibilidad de crear una atmósfera que favorezca el cuidado y la promoción de la salud de todos los trabajadores; ellos pueden implicar una gama de cuestiones e inquietudes no solo de comportamiento individual, sino también de responsabilidad colectiva; de igual manera, surge con la misma oportunidad, la posibilidad de examinar de nueva cuenta las relaciones laborales, de tal forma que se fomenten los derechos y la dignidad humana, que se garantice la libertad frente a la discriminación; y se mejoren los procedimientos y prácticas laborales.

---

<sup>67</sup> PERIÓDICO REFORMA. Op. Cit. Pág. 3.

De tal suerte, consideramos que el lugar de trabajo deberá constituirse en uno de los centros donde se refuercen las campañas de orientación y prevención del VIH/SIDA, dadas las repercusiones que el virus y la enfermedad en sí tienen en la población económicamente activa. La lucha en contra del VIH/SIDA, no es privativa del sector gubernamental, ni de los organismos no gubernamentales, razón por la cual se deberá estimular la activa participación de los sectores patronal y sindical, la cual puede implicar desde el financiamiento de las campañas de prevención y educación, hasta el reforzamiento de las mismas.

#### **4.2 Su Influencia en el Trabajo**

En la actualidad, es muy notoria la discriminación civil de quienes viven con VIH/SIDA, esto se da, debido a la ignorancia de la población en general respecto al virus y a la enfermedad ya que no tienen el interés de saber realmente que es el virus y la enfermedad y solo se basan en lo que escuchan de las demás personas, por lo que es necesario llevar a cabo más campañas de difusión y así contar con ciudadanos con una educación y cultura tanto política como jurídica más elaborada, con el propósito directo de que este conciente que el tener VIH/SIDA, no implica una diferencia, un estatus legal diferente de otros que padezcan o no cualquier otra enfermedad.

Los medios para lograr lo anterior, es realizando en el lugar de trabajo campañas de orientación y prevención del VIH/SIDA, y de esta manera los trabajadores reciban la información adecuada y necesaria, misma que deberá actualizarse conforme se tengan nuevas aportaciones en relación a la enfermedad, ya que al no contar el trabajador con dicha información, se vuelve un ente que se manifiesta en contra del VIH/SIDA, y de todo aquel que lo padezca, es decir, que se deja llevar por los rumores mal fundamentados del VIH/SIDA, haciéndolo presa de ello, y al mismo tiempo ocasionando miedo a

lo desconocido y como consecuencia un rechazo y agresión hacia el trabajador que la padece, quien a su vez es marginado de cualquier convivencia dentro y fuera del centro de trabajo, representando a un ser indigno que no tiene más derecho que el de la muerte, por haber mostrado conductas anormales.

Al contrario, si al trabajador se le informa acerca del VIH/SIDA y sus medios de transmisión, así como los medios de prevención y dicha información sea constante y actualizada, existiría otro criterio sobre el trato al trabajador que la padeciera, no haciéndolo a este último, objeto de constantes críticas y discriminación social y laboral; observando que el trabajador es tan útil como cualquier otro, y que conforme se vaya desarrollando la enfermedad y sus aptitudes disminuyan, podrá ser ubicado en otra actividad en la que su enfermedad le permita; ya que si recordamos los aspectos médicos sobre el particular, solo en la etapa terminal de la enfermedad es cuando definitivamente el trabajador debe ser incapacitado y separado del trabajo, teniendo las prestaciones tanto económicas como médicas que le correspondan.

#### **4.3 La Obligación del Trabajador que lo Padece**

Como hemos visto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 134 fracción XI, dispone la obligación por parte del trabajador, de hacer del conocimiento del patrón de las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto se tengan conocimiento de ellas; partiendo de este supuesto, para determinar los alcances de esta disposición, debemos como en diversas ocasiones lo hemos venido haciendo, distinguir los casos de los trabajadores que sean portadores asintomático del VIH, de aquellos que han desarrollado SIDA, ya que en tanto que la obligación que nos ocupa no rige para los primeros, tratándose de los segundos es necesario determinar si tal motivo constituye una causa de suspensión o terminación de la relación laboral, ya que sólo será en éstos supuestos, cuando será exigible dicha obligación, siendo ésta una cuestión que

será dilucida conforme se atiendan los factores y circunstancias de transmisión del virus, en relación con las actividades que se desarrollan dentro de determinados centros laborales; por otro lado, si bien es cierto que existe la obligación de comunicar el padecimiento de una enfermedad contagiosa, cuando ésta representa un riesgo para los demás trabajadores, con el propósito de evitar situaciones de epidemias o contagios masivos preservando la seguridad y salubridad en el centro de trabajo como ya se mencionó, en el caso concreto de este padecimiento y al no existir riesgo de contagio por la simple presencia del trabajador, en tal virtud no existe la obligación, de comunicarlo, pudiendo el trabajador desempeñar sus actividades normalmente, o en su caso ser reubicado en otra actividad conforme progrese la enfermedad y disminuyan sus aptitudes o facultades para realizar su trabajo, y sólo podrá ser declarado incapaz o separado de su empleo, cuando el trabajador se encuentre en fase terminal de la enfermedad.

Por lo que hace a la negligencia del trabajador de comunicar el padecimiento, ésta no existe, en virtud de que comunicarlo solo le traería consecuencias negativas tanto del patrón (suspensión o terminación de la relación laboral), como del resto de los trabajadores (actos discriminatorios y agresiones físicas y morales), sin necesidad de ello, ya que no existe riesgo posible alguno, dentro del centro laboral, ya que una persona seropositiva no contamina, ni los objetos o máquinas que utiliza, ni los productos que fabrica, no existe por tanto, ningún riesgo por compartir los mismos escritorios, asientos, teléfonos, instalaciones sanitarias (en lavabos, regaderas), y comedores de empresas.

En cuanto a las personas que ejerzan la medicina o actividades a fines, estos si podrían caer en negligencia en el caso de no comunicar el padecimiento, toda vez que se encuentran en un medio, donde la exposición con el virus es constante y que en caso de accidente, existiría el riesgo de

contagio tanto para los demás trabajadores como para los pacientes en caso de que tengan relaciones directas con estos últimos, aclarando que el decir que tengan contacto directo no refiere al contacto casual, sino a los casos en que exista tal vez una intervención quirúrgica, extracción de sangre, etc, es decir, posibles casos en los que exista un riesgo que desate en un accidente y por ende haya contacto entre el torrente sanguíneo de una persona infectada y de una que se encuentra sana produciendo el contagio, y constituyendo un delito por parte del trabajador causado por la negligencia del mismo.

Aunado a todo esto el patrón no tiene la facultad de preguntar al trabajador si es sero-positivo o padece de SIDA, ya que esta información es personal y confidencial del individuo (exceptuando a las personas que ejerzan la medicina o actividades afines), no teniendo la obligación de responderle al patrón; así mismo, el trabajador no puede ser sujeto, sin su consentimiento a exámenes de detección del VIH/SIDA, sin embargo, en caso de que dicha prueba (ELISA), se haya practicado aún sin el consentimiento del trabajador y tenga un resultado positivo, este último, debe mantener el secreto profesional; y mediante estudios adecuados, determinar si el trabajador portador del VIH/SIDA, se encuentra apto para desempeñar su trabajo y apreciar junto con él, un cambio de actividad debe ser buscado; ahora bien, el motivo de las eventuales modificaciones no tienen por que ser revelado al patrón.

#### **4.4 Aspectos Jurídicos, Lagunas en la Ley Respecto a esta Enfermedad**

Hasta el momento, en nuestro país no existe una ley específica que reglamente la enfermedad del SIDA, esta es atendida de manera directa, indirecta y en general por nuestra Constitución Política, la Ley General de salud, Ley Federal del Trabajo, Ley del I.M.S.S. y la del I.S.S.S.T.E., el Código Penal Y algunas normas técnicas en materia de salud.

En principio observamos en nuestra Constitución Política en su artículo 4, párrafo IV, se consagra el derecho que tiene cada individuo a la salud.

En este sentido la primera y más conocida de las repercusiones legales del SIDA tiene que ver con el nivel legislativo de nuestro sistema constitucional, y se relaciona con la concepción del síndrome, como un padecimiento al que las autoridades mexicanas han dado el rango de problema de salud pública, esto se reduce a la naturaleza y gravedad del padecimiento, y a que es considerado dentro del campo de la salubridad general de la República y tiene que ser atendido, en consecuencia, por autoridades administrativas del más alto rango. En el caso concreto esta enfermedad, por el consejo de Salubridad General y por la Secretaría de Salud, es decir, por autoridades federales.

Respecto a los controles sanitarios que inciden sobre el SIDA están previstos principalmente en nuestra Constitución y en la Ley General de Salud; dichos controles se realizan fundamentalmente mediante la previsión y control de las enfermedades transmisibles.

La Ley General de Salud contiene una serie de disposiciones que implícitamente son aplicables al control del SIDA, es decir, solo algunos están de manera directa al VIH/SIDA y al resto le da un tratamiento indirecto.

Para nuestro estudio solo mencionaremos las disposiciones de la Ley General de Salud que pueden aplicarse de manera directa para el control sanitario del SIDA, tenemos los siguientes artículos a groso modo tratan de:  
Artículo 134.- La secretaría de Salubridad y Asistencia y los gobiernos de las entidades federativas, en sus respectivos ámbitos de competencia, realizarán actividades de vigilancia epidemiológica, de prevención y control de las siguientes enfermedades transmisibles.

### XIII.- Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA).

El presente artículo otorga facultades al Consejo de Salubridad General para dictar medidas contra el SIDA y para la prevención y control de enfermedades transmisibles.

Artículo 136.- Es obligatoria la notificación a la Secretaría de Salud o, en su defecto, a la autoridad sanitaria más cercana, de las siguientes enfermedades y en los términos que a continuación se especifica.

Así mismo, será obligatoria la notificación inmediata a la autoridad sanitaria más cercana, de los casos en que se detecte la presencia del virus o de anticuerpos de dicho virus, en alguna persona.

Conforme a las disposiciones señaladas, la autoridad sanitaria, ejerce control sobre el SIDA mediante la prevención y control de las enfermedades transmisibles, control que fue superado a través de las adiciones legislativas; ya que, una vez que las autoridades sanitarias atendieron a la gravedad que constituye el SIDA, promovieron la modificación legislativa de la Ley General de Salud, a fin de incorporar a dicho ordenamiento las previsiones que consideraron necesarias.

Por tal motivo, en el mes de abril de 1987, La Ley General de Salud, fue modificada en tres aspectos de especial importancia: el que se refiere a la regulación de los bancos de sangre, el que se refiere a la modificación del cuadro de enfermedades transmisibles sujetas a vigilancia epidemiológica y el que tiene que ver con los trasplantes de órganos y tejidos de seres humanos.

Antes de la reforma legislativa, se permitía la existencia de bancos de sangre, a cargo de la iniciativa privada, apreciando el riesgo que entraña el tráfico de sangre, los legisladores reformaron la Ley Sanitaria, para mantener el

estricto control de la donación y distribución de la sangre y hemoderivados a las instituciones hospitalarias y prohibir definitivamente la comercialización de la misma. De esta manera se pretende inhibir la difusión de la epidemia.

La segunda de las reformas que nos interesan, fue la de incluir el SIDA en el cuadro de enfermedades transmisibles sujetas a vigilancia epidemiológica, obligando a las autoridades a tomar las medidas necesarias para realizar actividades de vigilancia epidemiológicas, de prevención y control y evitar la propagación de las enfermedades incluidas en el cuadro de enfermedades mencionado.

En la propia reforma se impone a los particulares la obligación de notificar los casos en que se detecte la presencia del virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) o de anticuerpos a dicho virus, proporcionando toda la información de que dispongan, para mantenerlos bajo supervisión médica y vigilancia administrativa.

El último aspecto de la reforma legislativa, en lo que interesa a nuestro estudio, tuvo como propósito que los trasplantes de órganos o tejidos en seres humanos vivos, se realicen observando las disposiciones legales correspondientes, a efecto de que la Secretaría de Salud lleve el debido registro y control de éstas actividades. También de esta manera se pretende impedir que, con el trasplante de órganos y tejidos, pueda seguir la propagación del SIDA.

Dentro de la Ley General de Salud hay disposiciones que se refieren a instrumentos específicos para el control de enfermedades entre ellos destaca el artículo 133, que concede facultades a la Secretaría de Salud para dictar normas técnicas para la prevención y el control de enfermedades y accidentes, establecer el sistema nacional de vigilancia epidemiológica, realizar los

programas y actividades que estime necesarios, así como promover la colaboración de las instituciones de los sectores públicos, social o privado, profesionales, técnicos y auxiliares para la salud, y población en general.

El Reglamento de la Ley General de Salud en materia de control sanitario de actividades, establecimientos, productos o servicios, publicada el 18 de enero de 1988, contiene una modificación relativa a las personas que ejercen la prostitución, mismas que vuelven a ser objeto de control al disponer este reglamento que las personas que se dediquen a trabajos o actividades en los que haya riesgo de que se propague una enfermedad transmisible, deberán obtener la tarjeta de control sanitario correspondiente.

En este mismo año el 24 de agosto se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto que crea al Consejo Nacional para la prevención y control del síndrome de inmunodeficiencia adquirida (CONASIDA), como órgano desconcentrado de la Secretaría de Salud encargada de promover, apoyar y coordinar las acciones de los sectores público, social y privado tendientes a combatir al SIDA, así como impulsar las medidas que al efecto se establezcan.

En cuanto a las normas técnicas tenemos la norma técnica número 23, que es para el control, eliminación y erradicación de las enfermedades evitables por vacunación; en su artículo 3 que a la letra dice:

La vigilancia epidemiológica de las enfermedades transmisibles, se lleva a cabo aplicando criterios técnicos específicos por causa, las enfermedades de importancia epidemiológica son las siguientes:

Gonorrea, sífilis, herpes genital y síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA), de (transmisión sexual).

La norma número 003 que establece las reglas para la disposición de sangre humana y sus componentes, con fines terapéuticos.

La norma número 087, la que establece los requisitos para la separación, envasado, almacenamiento, recolección, transporte, Tratamiento y disposición final de los residuos peligrosos biológico-infecciosa, que se generan en establecimiento que presten atención médica.

La norma número 006 la que establece los requisitos para la prevención y control de la tuberculosis en la atención primaria a la salud.

La norma técnica número 005 referente a los servicios de planificación familiar.

La norma técnica número 016 que establece las especificaciones sanitarias de los condones de hule látex.

La norma técnica número 017 que establece la vigilancia epidemiológica.

La norma técnica número 168 que establece las reglas del expediente clínico.

La norma técnica número 010 para la prevención y control de la infección por virus de la inmunodeficiencia humana, que señala los criterios bajo los cuales se rige la detección del VIH/SIDA.

La ley de instituciones nacionales de salud.

La norma técnica número 31 que se refiere a la prevención y control de las enfermedades de transmisión sexual en la atención primaria de la salud.

La infección por virus de VIH-1 y VIH-2 y se transmite de la manera siguiente:

- I.- Por contacto sexual;
- II.- A través de la Sangre y sus componentes;
- III.- Por el uso de agujas contaminadas;
- IV.- durante el periodo peri-natal; y
- V.- Por transplante de órganos y tejidos.

Como medida de prevención entre los grupos con probabilidades de adquirir la infección encontramos que el personal de salud debe informar sobre la conveniencia de evitar la donación de sangre, órganos y tejidos (art.10). Y como medida de control de pacientes con VIH en sus diferentes variedades clínicas se le advierte que no debe donar sangre, órganos y tejidos, entre algunas indicaciones médicas como evitar el embarazo y la lactancia. Esto es importante ya que el período peri-natal es vía de contagio seguro.

Por último en cuanto a las normas técnicas tenemos el número 323 que fue reformada y adicionada el 28 de septiembre de 1990, y la cual se refiere a la disposición de órganos y tejidos de seres humanos con fines terapéuticos. Sus disposiciones ligadas con el título decimocuarto de la Ley General de Salud, que se refiere al control sanitario de la disposición de órgano, tejido y cadáveres de seres humanos, nos proporcionan el marco legal en esa materia.

En relación a la materia laboral esta no se ha explorado en este sentido y quizás sea por el hecho de que existen disposiciones legales aplicables, que

resuelven los posibles problemas laborales que se presentan, de tal manera que, como lo hemos estudiado la Ley federal del Trabajo no establece expresamente alguna disposición que se refiera al VIH/SIDA, sino que a ésta se le da implícitamente un trato colocándola dentro del apartado de infecciones, parasitosis, micosis y virosis, por lo que hace a las relaciones laborales y su culminación dado el padecimiento del VIH/SIDA por el trabajador, estas tampoco son reguladas de manera expresa y con ello el sector patronal a modo de interpretación prescinde del trabajador, separándole de su trabajo, evitando todo tipo de responsabilidad hacia el mismo.

De esta forma podemos apreciar que de manera general en todas las ramas del derecho se carece de una legislación específica aplicable en materia de SIDA y al respecto solo existen escasos artículos que refieren al virus expresamente y otros en los cuales tratan de encuadrar al VIH/SIDA, resolviendo las situaciones que se presentan por analogía, lo que representa un estado crítico, toda vez que en materia de trabajo que es la materia que nos ocupa, existen tales lagunas para resolver estos casos, que de pronto el trabajador o trabajadores quedan completamente desprotegidos, sin empleo y además frente a un alto rechazo por la sociedad, que lo va marginando cada vez más y más.

A través de las líneas que hemos escrito y del estudio realizado, nos damos cuenta que las normas que tratan aunque sea de manera implícita al virus del VIH/SIDA, carecen de humanidad y justicia hacia las personas que tienen el padecimiento, siendo ésta última objeto de todo tipo de violaciones, necesitando por ende que se realicen numerosos estudios e investigaciones en relación al padecimiento y a sus consecuencias, quizás no realizando una legislación exclusiva en materia del VIH/SIDA, toda vez que como vemos en el transcurso de la historia no es ni ha sido la única enfermedad desconocida

como lo vimos desde un principio han existido otras quizás no tan alarmante como esta pero si en su momento desconocidas al igual que el VIH/SIDA, dado que los resultados de la enfermedad son diversos y en un momento dado será imposible que se generalice el tratamiento de la misma; sin embargo, podrían ser incluidas diferentes normas dentro de nuestra actual legislación a fin de que se asegure un trato digno y justo a todas aquellas personas que lo padezcan, bajo pena de incurrir en responsabilidad cuando éstas, no sean contempladas, ni respetadas por la población en general; ya que de lo contrario no servirán como hasta ahora todos los esfuerzos que hagan para asimilar el padecimiento como tal, como lo hemos visto en los esfuerzos conjuntos realizados entre la Secretaría de Salud a través de CONASIDA, organismos no Gubernamentales que combaten y luchas contra el SIDA y con el apoyo de la Comisión Nacional de Derechos Humanos y la ayuda incondicional de la (OMS), Organización Mundial de la Salud, se realizó el folleto de Derechos Humanos de las personas que viven con VIH/SIDA, como instrumento que permita dar a conocer a la sociedad de éstos derechos y como defenderlos si son violados, y a los cuales no se les ha dado la fuerza aún y valor debidos.

En relación a que si existe o no un caso en particular de algún trabajador que haya sido despedido por padecer el VIH/SIDA, se encontró que en un fallo del Cuarto Tribunal Colegiado en materia administrativa, declaro inconstitucional la baja de las fuerzas armadas de un militar que vive con VIH/SIDA, con el argumento de que la Institución marcial no puede limitarse a aplicar la legislación militar sobre seguridad social, pues la Constitución, seis tratados internacionales y tres leyes federales garantizan el acceso a la salud, la no discriminación y la permanencia de los soldados en el empleo.

La sentencia significa un duro revés para la Secretaria de la Defensa que incluso logró reformar su Ley de Seguridad Social para "legalizar" las bajas automáticas de soldados diagnosticados como portadores del VIH. Los

magistrados ordenaron a las Fuerzas Armadas restituir todos sus derechos al afectado y hacerlos extensivos a su mujer y sus hijos a quienes las autoridades militares se negaron a proporcionar los tratamientos. Esta se ganó después de 5 años de litigio.

#### **4.5 Consecuencias**

Hemos observado que no solo en México, sino en todo el mundo, el SIDA es un problema de salud pública, en virtud de que la gravedad reside fundamentalmente en el hecho de que hasta ahora sigue siendo de consecuencias fatales y el cual se encuentra tan difundido que resulta absurdo hablar de un grupo de riesgo, pues es evidente que la enfermedad no respeta ni raza, sexo, edad o la preferencia sexual.

Una de las repercusiones del SIDA, ha sido la de poner en riesgo el respeto, por parte del poder público, a la esfera de protección jurídica que puede gozar el individuo, las garantías consagradas y protegidas en nuestra carta magna como son el derecho a la vida y la salud.

Resulta arriesgado calcular cuales serían las consecuencias jurídicas que puede acarrear el SIDA en México. Si tomamos en cuenta el daño que la enfermedad puede causar en la sociedad mexicana y las repercusiones que esta encierra, el problema parece no solo complejo sino irremediable.

Una destrucción social de esta magnitud, necesariamente conduce a una diversidad de casos tan amplia, el orden normativo resulta insuficiente.

Por lo que es necesario acabar de manera definitiva con las prácticas insanas a las que nos hemos referido con anterioridad y garantizar que el enfermo de SIDA no se encuentre desempleado, sin atención médica y sin

recursos para atenderse, aún más cuando el tratamiento es tan costoso que pocas personas tienen acceso a él con sus propios recursos.

**Casos de SIDA Notificados y Diagnosticados por año  
al 4to Trimestre del 2002**

Año	Notificados*		Diagnosticados
	En el año	Acumulados	En el año
1981	N/D	N/D	N/D
1982	N/D	N/D	N/D
1983	6	6	62
1984	6	12	200
1985	29	41	367
1986	246	287	720
1987	518	805	1,599
1988	905	1,710	2,224
1989	1,605	3,315	2,875
1990	2,587	5,902	3,719
1991			3,904

	3,155	9,057	
1992			4,318
	3,210	12,267	
1993			4,306
	5,058	17,325	
1994			4,577
	4,111	21,436	
1995			4,934
	4,310	25,746	
1996			5,311
	4,216	29,962	
1997			5,827
	3,670	33,632	
1998			5,965
	4,758	38,390	
1999			6,998
	4,372	42,762	
2000			5,650
	4,855	47,617	
2001			3,015
	4,297	51,914	
2002			1,574
	16,231	68,145	
<b>TOTAL</b>			<b>68,145</b>
	<b>68,145</b>	<b>68,145</b>	

\*Estos casos fueron publicados en su mayoría en los boletines del CONASIDA en los años respectivos

\*\*Información actualizada al cuarto trimestre del 2002.

FUENTE: DGE. Notificación inmediata de Casos de SIDA.

Distribución porcentual del total acumulado de casos de SIDA por categoría de exposición en México al 31 de Diciembre de 2002				
	Trim 2/02	Porcentaje	al 30 Dic	Porcentaje
Desconocido	258	16.4	7,019	10.3
Homosexual	257	16.4	12,368	18.2
Heterosexual	781	49.6	35,776	52.5
Bisexual	257	16.4	12,368	18.2
Transfusión	0	0.0	0	0.0
Perinatal	13	0.8	409	0.6
Donador	0	0.0	0	0.0
Drogas intraven	2	0.1	68	0.1
Hemofílico	6	0.4	136	0.2
Homo/Drogas	0	0.0	0	0.0
Ocupacional	0	0.0	0	0.0

<b>Sumas</b>	1574	100.0	68,145	100.0

<b>Porcentaje sobre Casos Corroídos</b>				
	<b>Trim 2/02</b>	<b>Porce ntaje</b>	<b>al 30 Dic</b>	<b>Porcentaje</b>
Homose xual	257	19.6	12,368	20.2
Heteros exual	781	59.3	35,776	58.5
Bisexual	257	19.6	12,368	20.2
Transfu sión	0	0.0	0	0.0
Perinata l	13	1.0	409	0.7
Donado r	0	0.0	0	0.0
Drogas intraven	2	0.1	68	0.1
Hemofili co	6	0.5	136	0.2
Homo/D rogas	0	0.0	0	0.0
Ocupaci onal	0	0.0	0	0.0
<b>Sumas</b>	<b>1,316</b>	<b>100.0</b>	<b>61,126</b>	<b>100.0</b>

Por Via Sexual				
	Trim 2/02	Porce ntaje	al 30 Dic	Porcentaje
Homose xual	257	19.9	12,368	20.4
Heteros exual	781	60.3	35,776	59.1
Bisexual	257	19.9	12,368	20.4
Homo/D rogas	0	0.0	0	0.0
<b>Sumas</b>	1,295	100.0	60,513	100.0

Por Via Sexual				
	Trim 2/02	Porce ntaje	al 30 Dic	Porcentaje
Homo/B isexual	515	39.7	24,737	40.9
Heteros exual	781	60.3	35,776	59.1
<b>Sumas</b>	1,295	100.0	60,513	100.0

\* Por fecha de  
diagnóstico

FUENTE: DGE. Notificación  
inmediata de Casos de SIDA.

#### 4.6 Aspectos Epidemiológicos

Con la enorme desigualdad económica que existe en la actualidad en el país y el crecimiento del abuso sexual de los menores, ha hecho del SIDA un padecimiento de creciente transmisión heterosexual y peri-natal de alta incidencia sobre todo en las zonas rurales y en la población infantil, el contagio en las mujeres es por lo general por transmisión sexual y la gran mayoría es por su pareja, mientras que los menores lo heredan por su madre.

Por otro lado, la reciente publicación del banco mundial señala que la infección prevalece en cierto tipo de grupos más vulnerables a la epidemia, que reflejan tanto su condición social como económica al contraer la enfermedad.

Hoy día se han documentado dos tipos de VIH tipo 1 y tipo 2. El VIH-1 tiene por lo menos diez tipos de virus o subtipos a nivel mundial que son designados con las letras "A" a la "I", y un grupo "O". Estos subtipos han sido clasificados en un patrón regional desde su aparición y en la actualidad se han diseminado. En este sentido, en Brasil y Argentina existían los subtipos "B", "F" y "C", en México los subtipos "B", "F" y "D"; en Cuba básicamente el tipo "B".

Aparentemente la transmisión de cada subtipo es diferente predominando los subtipos "E" y "C" para la transmisión heterosexual y el subtipo "B" para la transmisión homosexual y por el uso de drogas intravenosas. El tipo VIH-2 aparentemente es evolución de un tipo 1 y posiblemente puede prevenir la infección posterior.

Por último se consideran epidemias generalizadas en las que se afecta no sólo a los individuos con prácticas de alto riesgo, sino también a la población general, por ejemplo la prevalencia del VIH en mujeres embarazadas es mayor al 5%. Una revisión más reciente a llevado a algunos expertos a considerar que

cuando la prevalencia de infección de VIH alcanza el 1% en mujeres embarazadas (en muestras representativas en el país) ya se alcanza una epidemia generalizada. En México las características de la epidemia tiene el carácter de concentrada.

Para los efectos de vigilancia epidemiológica, el SIDA se define como una enfermedad caracterizada por una o más de una de las enfermedades "indicativas" diagnosticadas por los médicos determinados para tales efectos por las autoridades sanitarias y dependiendo de la confirmación de infección por VIH.

El uso adecuado de la información epidemiológica permite seleccionar los grupos más vulnerables en la adquisición del VIH e identificar las prácticas necesarias de modificación.<sup>68</sup>

De todo lo anterior podemos decir, que las personas con VIH-SIDA y su situación laboral provoca cierta complejidad, en el sentido de que al encontrarse en su relación laboral en el caso de la terminación esta solo se daría cuando la persona se encuentra en la fase terminal de la enfermedad y que por tal motivo ya no pueden desempeñar sus funciones, sin embargo tienen derecho a los servicios de salud, como lo establece el artículo 4º Constitucional.

En este orden de ideas la suspensión de la relación laboral con motivo de la enfermedad contagiosa, entendiéndose por ésta, aquellas enfermedades que se transmiten y comunican por contagio, y se adhieren o propagan fácilmente y que no es suficiente que exista la enfermedad contagiosa del trabajador, sino que debe concurrir la circunstancia de que exista una posibilidad real de contagio, por lo que en todo caso se tomaría una medida preventiva para proteger la salud de los demás trabajadores.

---

<sup>68</sup> MUÑOZ DE ALBA MEDRANO, Marcia y Fernando CANO VALLE, Derecho de las personas con Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida. SIDA-VIH, Editorial Dirección General de Publicaciones y Fomento Editorial de la UNAM, México 2001. Pág. 8.

Es importante señalar que el SIDA necesita de atención médica y hospitalaria, por lo que el individuo debe ser tratado como cualquier otro trabajador enfermo, teniendo derecho a las incapacidades médicas correspondientes sin que proceda la suspensión de la relación laboral

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Los derechos humanos son el aspecto esencial del individuo que le permite desenvolverse en el entorno en que vive; y en cualquier momento debe prevalecer la dignidad humana y con ello el respeto de los derechos de los que son poseedores del VIH.

**SEGUNDA.-** El problema del VIH/SIDA no solo son problemas de salud pública como pretenden verse, también son problemas con repercusión económica, social y cultural.

Ya que estos tienen por objeto asegurar la protección plena de las personas, haciendo explícito el derecho que tienen de gozar de libertades y justicia social, simultáneamente.

**TERCERA.-** En el ámbito médico legal, fincar responsabilidad por negligencia médica o negativa de asistencia es un problema común.

En el mundo se debe luchar, para lograr que no persistan actitudes discriminatorias y se trate a todos por igual.

Es decir, reconocer el derecho a la salud que implica la responsabilidad de los estados de hacer énfasis al acceso equitativo y a la creación de condiciones que aseguren a todos la asistencia médica y los servicios médicos en caso de enfermedad; a la prevención y tratamiento de las enfermedades epidemiológicas y la lucha contra ellas.

**CUARTA.-** En materia laboral, no creemos que sea necesaria la adición de algún precepto específico respecto de las personas que padecen el virus o que hayan desarrollado el SIDA.

Lo que realmente debemos de tomar en cuenta y llevarlo a cabo por principio es promulgar, fortalecer o hacer cumplir, según proceda, leyes, reglamentos y otros medios, a fin de eliminar todas las formas de discriminación contra las personas que viven con VIH-SIDA.

Así tenemos la norma oficial NOM-010 de S:S:A2-1993 para la prevención y control de la infección por virus de la inmunodeficiencia humana en el apartado 6 de las medidas de control que a la letra dice:

**“6.3 Toda detección del VIH se rige por los criterios siguientes:.....**

**6.3.3. No se debe solicitar como requisito para el acceso a bienes y servicios, contraer matrimonio, obtener empleo, formar parte de instituciones educativas o para recibir atención médica.**

**6.3.4. No debe ser considerada como causal para la rescisión de un contrato laboral, la expulsión de una escuela, la evacuación de una vivienda, la salida del país o el ingreso al mismo, tanto de nacionales como de extranjeros. En el caso de estos últimos, no debe ser causal para negar residencia ni puede ser utilizada para la deportación”.**

**QUINTA.-** La prueba de detección de anticuerpos del VIH puede garantizar al paciente su estado de salud; sin embargo, ésta debe realizarse sólo a petición del interesado y no de manera obligatoria o con fines de exclusión del trabajo y de las actividades laborales.

**SEXTA.-** El derecho a la educación debe respetarse bajo cualquier circunstancia, pues solo a través de ésta el ser humano puede desarrollarse de manera personal y colectivamente la cual será una de las formas para contrarrestar el problema a través de campañas inteligentes, dirigidas a toda la población a fin de empezar a crear conciencia.

**SÉPTIMA.**- Quisiéramos resaltar que CONASIDA.- es la única institución gubernamental que trata el problema del VIH/SIDA desde diferentes perspectivas, con lo cual creemos que su carácter social lo desempeña de una manera excelente. Sin embargo consideramos que si a CONASIDA se le otorgara un presupuesto mayor al actual, éste podría crecer aún más en todos sentidos. Aunado a ello, de otorgársele autonomía, éste podría concretar proyectos a favor de los derechos humanos de las personas que padecen VIH/SIDA.

**OCTAVA.**-Así mismo se debe tener muy en cuenta el siguiente principio que a la letra dice: **Toda persona directamente afectada por la epidemia, sin importar sexo, edad, etnia, clase social, preferencia sexual o modo de adquisición del VIH, debe mantenerse como parte integral de su familia y su comunidad, con derecho a igual acceso al trabajo, la vivienda, la educación y los servicios sociales; con derecho al ejercicio de su vida sexual, matrimonio, la libertad de movimiento, de credo y asociación, con derecho al aconsejamiento, a la atención de su salud y al tratamiento; con derecho a la justicia y la igualdad.**

“Un país es poderoso en la medida que sus integrantes están preparados en conocimiento, cultura y humanismo”.

## BIBLIOGRAFÍA

**CAVAZOS FLORES, Baltasar.** 35 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, Quinta Edición, México 1998.

**DANIELS ,Víctor G.** SIDA, Editorial Manual Moderno S.A. De C. V., 1ª. Reimpresión, México 1986.

**DÁVALOS, José.** Derecho del Trabajo, Tomo I , Editorial Porrúa S.A., Tercera Edición, México 1990.

**DE BUEN LOZANO, Néstor.** Derecho del Trabajo, Tomo I, Octava Edición, Editorial Porrúa S.A. México 1991.

**DE LA CUEVA, Mario.** El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I Sexta Edición, Editorial Porrúa S.A. , México 1980.

**DURHAN, Jerry D.** Pacientes con Sida, cuidados de enfermería , Editorial El Manual Moderno S.A. de C.V. 1992.

**GARCÍA MAYNEZ, Eduardo.** Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa S.A., Vigésima Segunda Edición México 1974.

**GARON Javier Y Joaquín MARTÍNEZ,** El SIDA, Editorial Emica; México 1990.

**GUERRERO, Euquerio .** Manual de Derecho de Trabajo . Editorial Porrúa S.A. de C.V., Décima Séptima, México 1983.

**MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio.** Derecho Precolonial, Editorial Porrúa S.A. de C.V. Sexta Edición México 1992.

**MIRANDA BASURTO, Ángel.** La Evolución del Hombre. Editorial Herrero S.A. de C.V. México.

**MIRKO , Gremek.** Historia del SIDA, Editorial Siglo XXI, México 1992.

**MUÑOZ DE ALBA MEDRANO, Marcia y Fernando CANO VALLE.** Derecho de las personas con Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida SIDA-VIH, Editorial Dirección General De Publicaciones y Fomento Editorial de la UNAM, Segunda Edición, México 2001.

**POZZO , Juan D.** Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo I. Editorial Palma S.A. Primera Edición, Buenos Aires Argentina 1966.

**SHEALY, Norman,** SIDA, Puerta de Transformación; Editorial Luciérnaga, Primera Edición, México 1992.

**TRUEBA URBINA, Alberto.** Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., Sexta Edición, México 1981.

## LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Pac. México 2004.

Ley Federal del Trabajo. Editorial Pac, México 2004.

Ley del Seguro Social. Editorial Pac. México 2004

Ley General de Salud. Ediciones Fiscales ISEF, México 2005.

Modificación a la Norma Oficial Número 010-SSA2- 1993 Para la Prevención y Control de la Infección por Virus de la Inmunodeficiencia Humana, Modificación en 1999.

## HEMEROGRAFÍA

**VALDESPINO, José Luis.** Patrones y Predicciones Epidemiológicas del SIDA en México, Salud Pública , Julio.- Agosto. 1998.

**PONCE DE LEÓN, Samuel.** Los primeros 5 años de epidemia en México de SIDA, experiencia en el Instituto Nacional de Nutrición. Fuente Salud Pública, Julio – Agosto. México 1988.

**PUBLICACIONES AMIGAS, EL SIDA** , México 1996.

**EL SIDA HOY** , Secretaria de Salud, Ejemplar 2, México 2000.

**PERIÓDICO LA JORNADA** , 01 de Julio, No. 96, México 2004.

**EL PERIÓDICO EL UNIVERSAL**, 05 de Septiembre 2004.

**PERIÓDICO REFORMA**, 15 de Julio 2004.

**PROGRAMACIÓN Y DISEÑO**, Web Master 2004. Por Educación Médica Continua S.A. de C.V.

**SALUD PÚBLICA DE MÉXICO**, Vol. 37, No. 6. Noviembre- Diciembre 1995 .

## DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

**DICCIONARIO TERMINOLÓGICO DE CIENCIAS MÉDICAS**, Editorial Salvat, México 1997.

**DICCIONARIO PEQUEÑO LAROUSSE**, Editorial Larousse, México 1967.

**INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS**. Diccionario Jurídico Mexicano , Décima Cuarta Edición , Editorial Porrúa S.A. México 2004.

**ENCICLOPEDIA ESTUDIANTIL**, Editorial Publex, S.A. México 1961.

Vó. Bo.

~~Co. C. J. J. J.~~

25 Oct 2005.

---

## FUENTES ELECTRÓNICAS

Biblioteca de consulta Microsoft Encarta 1993- 2001.

Biblioteca de Consulta Microsoft Encarta 2005.

Información Básica Secretaría se Salud <http://www.ssa.gob.mx/conasida>.