



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGÓN
LICENCIATURA EN DERECHO

*EL VIH COMO CAUSAL DE
RESCISION A NIVEL
INTERNACIONAL*



TESIS PROFESIONAL

Que para obtener el Título de :
LICENCIADO EN DERECHO

Presentan

Sandra González Mendoza

Jorge R. Gallegos García



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.

AGRADECEMOS

A la Máxima Casa de Estudios, Universidad Nacional Autónoma de México, a nuestra Escuela Nacional de Estudios Profesionales Campus Aragón, por ser el recinto de enseñanza que nos consolidó como profesionistas y mejores seres humanos...

A nuestros maestros que nos inculcaron el amor por el derecho y nos colmaron de su sabiduría...

Al licenciado Antonio Reyes Cortés, por su apoyo, sabiduría y paciencia incondicional....

A nuestros sinodales, por su apoyo para una mejor realización de nuestra tesis profesional, con sus consejos y aportaciones....

DEDICATORIAS

A mis padres por todo el apoyo y comprensión que me brindaron ayudándome a consolidar una de mis metas más anheladas de mi vida, agradeciéndoles todo el amor que me tienen.

Sandra González Mendoza.

A mi madre, que gracias a tí logré la más importante de mis metas, con tu apoyo y amor.

A mi tío David, por el lazo paternal, el cariño incondicional y el respeto que siempre ha significado para mí.

Jorge R. Gallegos García.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

MARCO CONCEPTUAL Y ANTECEDENTES

EL VIH Y SIDA

1.1 Antecedentes de la enfermedad.....	14
1.2 Enfermedades de transmisión sexual.....	15
1.3 Antecedentes internacionales.....	19
1.4 Antecedentes nacionales.....	22
1.5 Impacto psicológico de ser portador.....	37
1.6 Medidas para prevenir el VIH.....	39

CAPÍTULO II

TRABAJO E IGUALDAD PARA LOS SEROPOSITIVOS

2.1 Derecho al trabajo	43
2.2. Igualdad de derechos.....	52
2.3. Discriminación.....	55
2.4 Los derechos humanos de los seropositivos.....	57
2.5 Trabajadores que solicitan empleo.....	70
2.6 Contratación de trabajadores de la salud con VIH.....	74

CAPÍTULO III

EL VIH COMO CAUSAL DE RESCISIÓN LABORAL

3.1 Rescisión laboral.....	77
3.2 Despido injustificado.....	87
3.3 Abandono.....	90
3.4 Causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador.....	91

3.5 ARTÍCULO 46 de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (Causales de Cese).....	95
3.6 Los derechos de los trabajadores en la rescisión.....	98
3.6.1 Aviso.....	98
3.6.2 Demanda.....	100
3.6.3 Indemnización.....	101

CAPÍTULO IV

LOS DERECHOS DE LOS SEROPOSITIVOS POR INCAPACIDAD PARA LABORAR

4.1 Riesgo de trabajo.....	103
4.2 Enfermedades.....	105
4.3 Asistencia médica.....	109
4.4 Derecho a la salud.....	112
4.5 Indemnización por riesgo de trabajo.....	114

4.6 Causas excluyentes de responsabilidad para el patrón.	118
4.7 Prestaciones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social.....	121
4.8 Suspensión.....	124
4.9 Terminación de la Relación Laboral	125

CAPÍTULO V

LAS RELACIONES LABORALES DE LOS SEROPOSITIVOS SEGÚN LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

5.1 La Organización Internacional de trabajo.	130
5.2 Igualdad de Oportunidades y de trato	135
5.3 Convenio 111 de la OIT	137
5.4 Recomendación sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.	145
5.5 La OIT y el problema concreto del trabajador infectado con VIH. Kampala, Uganda.	156
CONCLUSIONES.....	162
BIBLIOGRAFÍA	168

INTRODUCCIÓN.

En sus inicios, a la enfermedad denominada Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), ocasionada por el virus de inmunodeficiencia humana (VIH), no se le otorgó la atención adecuada, lo que ocasionó que se convirtiera en una pandemia, ya que se le consideró desde sus orígenes como un tema muy controvertido, en virtud de que existen personas que por su formación moral y el lugar en donde se desarrollan, tienen la creencia de que el SIDA es una enfermedad que se originó por el comportamiento sexual de las personas homosexuales.

En consecuencia, hoy el problema recae en la sociedad de manera agobiante, provocando una intolerancia contra los enfermos y portadores, por lo cual el gobierno se ve presionado a impulsar, de una forma que no agrade a la sociedad en su moral y en sus costumbres, el conocimiento e información de lo que significa el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida, con la finalidad de que las personas hagan conciencia de que no debe atentar en contra de la integridad física y moral de las personas que lo padecen.

En tal virtud, nos surgió la inquietud de señalar en términos generales sin caer en el término y ámbito del sector salud, lo que es la enfermedad, cómo el virus deja al cuerpo humano sin defensas para contrarrestar el ataque de las infecciones o enfermedades oportunistas que lo van

debilitando, así como cuáles son las formas de contagiarse, cómo se puede prevenir, sus repercusiones en el ámbito laboral, así como los derechos que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo les otorgan de manera nacional, y aquellos Organismos Internacionales que han dictado disposiciones en materia internacional.

Aunado a lo anterior, cabe destacar el derecho que tiene la sociedad de estar informada respecto al denominado "mal del siglo", y con mayor razón a las personas que lo padecen, a pesar de ello aun no se ha entendido su importancia, lo que ocasiona que los patrones despidan, suspendan o den por terminada la relación de trabajo de las personas que la padecen, argumentando que han perdido la capacidad para desempeñar sus funciones, asimismo, informan a toda la comunidad trabajadora, lo que genera discriminación hacia ellos por parte de ésta; en consecuencia, no tienen acceso a un trabajo que les proporcione la atención médica que requiere tal padecimiento, así como los medicamentos necesarios para su enfermedad.

Como hipótesis se establece que las personas seropositivas tienen derecho a desarrollarse en el trabajo, ya que el ser portador de virus de inmunodeficiencia humana, no constituye ningún impedimento para realizar su vida normal, como lo respaldan los Organismos Internacionales; en virtud de que el virus va evolucionando en un periodo de 6 a 10 años hasta desarrollar SIDA. De tal forma que cuando el trabajador comienza a

manifestar los síntomas propios de la enfermedad los cuales le impidan continuar desarrollando sus actividades de acuerdo a un dictamen médico, este debe retirarse de sus labores de forma permanente con la finalidad de ser atendido por una Institución de salud.

La enfermedad del virus de inmunodeficiencia humana se debe considerar como cualquier otra enfermedad, ya que ésta no se contagia por contacto casual, saludo, por la convivencia diaria con las personas; para evitar así múltiples injusticias dentro del área laboral, puesto que al continuar un seropositivo desarrollando sus actividades laborales tanto él como la sociedad se verán beneficiados.

Así, en el primer capítulo se analiza la conceptualización de los términos necesarios para comprender el tema: el origen del virus de inmunodeficiencia humana; sus características, estructura y etapas por las cuales el organismo atraviesa hasta haber desarrollado SIDA, así también se establece la diferencia que existe entre ser seropositivo y estar enfermo de SIDA, se señalan las formas en que este virus se transmite y las medidas para prevenirlo.

En el segundo capítulo, se establece el trabajo como un derecho que otorga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo; se mencionan los derechos humanos de los seropositivos, así como las características, fundamento legal y documentos

que contienen los derechos humanos, ya que éstos se encuentran plasmados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como garantías individuales. Así también se establece la importancia de los exámenes de detección únicamente para evitar un posible contagio y las consecuencias que trae consigo.

En el tercer capítulo se señalan las causas de rescisión en la relación de trabajo, ya que el ser seropositivo no es una causa para ser despedido de su empleo estableciendo además los derechos que poseen en caso de ser despedidos injustificadamente.

En el cuarto capítulo se establece el virus de inmunodeficiencia humana como un riesgo de trabajo los derechos que la Ley Federal del Trabajo y como lo contempla la Ley del Seguro Social para el caso de las personas inscritas bajo el régimen obligatorio, ya que el Instituto Mexicano del Seguro Social puede considerarla como enfermedad no profesional o como riesgo de trabajo, otorgando en ambos casos, prestaciones en especie siempre y cuando se reúnan los requisitos que la Ley del Seguro Social marca, se menciona el derecho que tienen los portadores del virus de inmunodeficiencia humana a recibir atención médica y la obligación que tienen los patrones de observar las medidas de seguridad e higiene. Cuando la persona portadora del virus de inmunodeficiencia humana se encuentre imposibilitada para desarrollar sus actividades por las enfermedades oportunistas que presenta, la relación de trabajo debe darse por terminada.

Cabe recordar que la interpretación de la Ley debe ser siempre la más favorable para el trabajador.

En el quinto capítulo hablamos de las relaciones laborales de los seropositivos según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), destacando de la misma Organización, desde sus antecedentes históricos, evolución y estructura así como también el Convenio número 111, surgido en el ámbito laboral como una necesidad de proteger al trabajador de la discriminación, tomando en cuenta los derechos humanos de cada individuo los cuales no deben ni pueden ser violados, siendo de este modo como surgen organismos internacionales en colaboración con organismos nacionales que se encargan de vigilar que estas discriminaciones sean mínimas.

Con este trabajo pretendemos establecer la problemática que existe en el área laboral, no solo nacional sino también internacionalmente, en relación con los seropositivos, ya sea por falta de conocimiento o por el temor acerca del virus, informando así de manera sencilla lo que es la enfermedad para que de esta forma se termine con las prácticas discriminatorias que en muchas ocasiones se dan en relación con estos sujetos, y finalmente se pueda garantizar que los portadores del virus de inmunodeficiencia humana no se encuentren de pronto enfermos desamparados, sin atención médica y sin los recursos necesarios para atenderse; y establecer que no por encontrarse infectados pierden su capacidad para trabajar, tampoco son

individuos que representen un problema de infección ó riesgo para sus demás compañeros, porque como se explicará más adelante, no se infectarán por la sola convivencia ó por un simple saludo y a medida que todos poseamos conocimiento de lo que es la enfermedad, como se puede adquirir, seremos capaces de no hacer conductas discriminatorias, este individuo será visto y valorado como una persona de la sociedad, así se verá reducida la discriminación, no solo laboral sino social de tal forma que pueda incrementar sus expectativas humanas así como productivas desempeñadas en el ámbito laboral, dejando de ser una persona peligrosa para los demás, y que por el contrario, pueda llegar a desempeñar mejor sus funciones en un ámbito nulo de hostilidades, desarrollando de este modo sus aptitudes si se encuentra en un ámbito de apoyo y libre de discriminaciones.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL Y ANTECEDENTES

EL VIH Y SIDA

1. 1 ANTECEDENTES DE LA ENFERMEDAD.

La aparición de enfermedades no es algo nuevo en la historia de la humanidad, así como las consecuencias que ocasionan en la sociedad.

Enfermedades como la influenza, la rabia, las de transmisión sexual hasta las recién reconocidas han ocasionado miedo y preocupación entre las personas.

En la actualidad se conocen más de veinte microorganismos patógenos que se transmiten por contacto sexual y que incluyen agentes bacterianos, virales, protozoarios, hongos.

El programa de control de Enfermedades de transmisión sexual se enfocó principalmente a la detección, diagnóstico y tratamiento de los casos; en cambio, la prevención pasó a un segundo plano.

Durante la última década se agregaron a las enfermedades de transmisión sexual: la sífilis, gonorrea, hepatitis "B", chancro, otras de consecuencias letales como el virus de inmunodeficiencia humana, papiloma virus y de difícil tratamiento como el herpes. Todo esto ocasionó que los

métodos tradicionales de diagnóstico y tratamiento resultarán insuficientes.

Las enfermedades de transmisión sexual constituyen un problema grave con repercusiones en la salud individual y colectiva, por ello es importante la necesidad de reforzar la información con la finalidad de prevenirlas y controlarlas. Las enfermedades de transmisión sexual son una puerta de entrada al virus de inmunodeficiencia humana, es decir, que si se padece una de estas enfermedades, la susceptibilidad de contraer el virus de inmunodeficiencia humana es más alta, debido a la predisposición que las enfermedades de transmisión sexual implican para el cuerpo humano.

1. 2 ENFERMEDADES DE TRANSMISIÓN SEXUAL.

De lo anterior, se puede considerar que el VIH/ SIDA es principalmente una enfermedad de transmisión sexual, ya que es a través de éstas como se conduce con mayor rapidez el VIH, por lo que es importante hacer un análisis sobre las enfermedades de transmisión sexual antes de dar un concepto del SIDA.

A ciencia cierta no se encuentra el antecedente directo del nacimiento o mutación de este virus en ningún libro o revista, así como tampoco existen estudios que precisen la antigüedad de mutación genéticamente, solo hablan de tan mortal enemigo de la humanidad como es el SIDA.

Etimológicamente la palabra “venérea” viene de Venus, que significa diosa de la belleza, y Eros, dios griego del amor. Se entiende por

enfermedades venéreas, aquellas enfermedades infecciosas y contagiosas que se transmiten en razón de las relaciones sexuales, ya sean éstas el coito mismo, o por una transmisión extragenital, es decir, a través de manipulaciones o caricias, localizándose entonces las enfermedades no solamente en los órganos genitales sino también en los labios, senos, muslos y ano, de donde nace o es la parte común por donde el ser humano homosexual contrae el virus del SIDA.

Antes de ingresar al capitulado del tema que nos concierne y al concepto del SIDA, es importante que conozcamos las enfermedades venéreas o enfermedades de transmisión sexual tradicionalmente conocidas, las cuales enumeramos y describimos brevemente en los siguientes términos:

1. Blenorragia o gonorrea: se produce por un gonococo parásito que se desarrolla a través de las mucosas uretrales y rectales en ambos sexos, con un periodo de incubación de 2 a 5 días y en la mujer un poco más. El contagio lo provoca más frecuentemente la mujer porque es más difícil descubrir la existencia de los gonococos. La gonorrea llega a dañar al feto, afectando la conjuntiva ocular y la córnea causándole la ceguera.

2. Sífilis o lúes. El contagio lo produce una espiroqueta. Puede adquirirse por contagio o ser congénita, el periodo de incubación adquirido por contagio, por contacto directo de mucosa a mucosa o de piel a piel será de 2 a 3 semanas,

con ulceraciones locales de bordes induro denominado chancro blando. Afecta o altera pulmones, sistema vascular, hígado, vaso, riñones y corazón. La sífilis adquirida por vía placentaria, provoca de forma inmediata el aborto, cuando éste no llega a realizarse el producto nacerá con una malformación congénita.

3. Chancro blando. El agente causal es un streptobacilo gramnegativo, siendo el periodo de incubación de dos a tres días después del contagio, provocando en el glande, el surco blando prepucial, el frenillo y la piel del escroto, en la mujer, en los grandes y pequeños labios, la vulva, el cuello uterino y el ano o el canal anal. Es frecuente que se presenten simultáneamente chancro blando y sífilis.

4. Linfogranulomatosis inguinal o enfermedad de Nicolás Fabre: el agente que la ocasione; es un virus cuyo periodo de incubación va de 10 a 30 días. Consiste en una inflamación ulcerosa de los ganglios linfáticos, especialmente los inguinales, ocasionan normalmente cicatrices o deformación en la región genital y estreches en el recto.

5. Granuloma venéreo, se manifiesta con ulceraciones en los genitales externos, sobre todo en los pliegues cálidos y húmedos de la piel. En los hombres, en las proximidades del escroto, en las mujeres en los grandes y pequeños labios y en ambos sujetos en las ingles.

6. Enfermedades de Feissenger y Leroy. Consiste en una triple inflamación

de las mucosas de la uretra, conjuntivitis y artritis, suelen presentarse otros síntomas como máculas rojas en la piel.

7. Trichomoniasis: Se presenta en forma de flujo blanco; A diferencia de la enfermedad anterior, ésta es común en las mujeres y rara vez en los hombres. Ya sea en el hombre o en la mujer, hace su aparición en las mucosas de la uretra y en especial en la mujer en el útero y en la vagina.

6. El SIDA. Enfermedad contagiosa producida por virus, consiste en una alteración del sistema inmunológico o de defensas al organismo humano.

Si este sistema se debilita, el enfermo adquiere una alta susceptibilidad de contraer todo tipo de infecciones, ya que se incrementa la agresividad de gérmenes habitualmente poco patógenos. Denominándose a éste como virus de Inmunodeficiencia humana (VIH).

El SIDA, aunque relativamente reciente, tiene ya gran importancia en el ámbito mundial y nacional, enfrentándonos en la actualidad a serios problemas con las personas que han sido infectadas con el virus de inmunodeficiencia humana, por ignorancia o por resentimiento natural, precisan o son fuentes de incubación y transmisión al feto por parte de la madre infectada del mortal virus, por contacto sexual, o bien por transfusión sanguínea.

1.3 ANTECEDENTES INTERNACIONALES.

Los primeros reportes acerca de casos de SIDA a escala mundial datan de 1981. En junio de este año el doctor Gottlieb de la Universidad de California en los Ángeles, reportó la aparición casi simultánea de cinco casos de una infección pulmonar poco frecuente, la Neumonía por *Pneumocystis Carini* (NPC) un protozoo que parasita los pulmones y como resultado dificulta mucho la respiración. Esta infección sólo suele ocurrir en individuos cuyo sistema Inmunológico está dañado u deteriorado. La característica poco común de estos casos fue la ocurrencia de NPC en individuos antes sanos.

Al mismo tiempo en 1981 llegaron informes de 26 homosexuales previamente sanos, en Nueva York y California, que habían desarrollado una forma grave de un cáncer maligno raro llamado sarcoma de Kaposi; El cual es un cáncer de piel y tejidos conjuntivos. Existen dos tipos de sarcoma de Kaposi¹ el clásico y el africano siendo este último más agresivo y mortal que el clásico.

La Neumonía *Pneumocystis Carini* y el Sarcoma de Kaposi eran 'marcadores' de un defecto en el sistema inmunológico, ya que los dos padecimientos ocurren en pacientes con una severa deficiencia Inmune.

¹ DANIELS. VICTOR. G. SIDA. Editorial Manual Moderno, México, 2ª. Edición. 1995. p.2

Lo novedoso de estos casos, era que afectaba a hombres jóvenes sin inmunodeficiencia aparente. En agosto sumaban ya 103 casos con enfermedades extrañas. Una característica común de estos casos era que todos incluían homosexuales.

Como esta inmunodeficiencia era adquirida más que hereditaria, se denominó Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA).

Las teorías acerca de la causa del mal fueron cambiando con el tiempo, en un principio se pensó que esta enfermedad era exclusiva de los homosexuales, dándole incluso el nombre de Gay Inmunodeficiency Síndrome, el Cáncer de los Homosexuales, La Peste de los Homosexuales, La Inmunodeficiencia de la Homosexualidad, pero a principios de 1982 se observó que era un error tal definición.

En 1983 en París, Francia, el Dr. Luc Montagnier obtuvo de un enfermo de SIDA un virus que para él era un causante de la enfermedad, este descubrimiento fue seguido un año después por el Dr. Robert Gallo, en el National Cancer Institute de Bethesda Maryland, EUA, en mayo de 1984.

Un tercer grupo encabezado por el Dr. Levy de San Francisco aisló este virus denominándolo "Virus relacionado con el SIDA". Con el tiempo el virus fue denominado "Virus de la Inmunodeficiencia Humana".

No se han aclarado por completo los orígenes del Virus de Inmunodeficiencia Humana. Se llegó a pensar que se produjo en la Unión

Soviética o en EUA como arma de guerra biológica². Una serie de pruebas apoya que el VIH surgió primero de África Central.

Las investigaciones afirman que en monos macacos de Asia y África se encuentra un virus muy similar, se cree que pasó al hombre hace 40-100 años adaptándose a su organismo hasta poder afectarlo. Actualmente sólo puede afectar a humanos.

Las teorías sobre el origen y evolución de VIH son provisionales y en un área tan intensa de investigación, ya que esta información también sería de valor para la búsqueda de una vacuna contra el virus.

Después de los informes de SIDA, Los Centers for Disease Control (CDC, Centro para el Control de Enfermedades) en EUA: establecieron un grupo de trabajo para descubrir el síndrome en la población e identificar a quienes estaban en riesgo. Tras numerosas investigaciones se identificaron a los individuos con mayor riesgo de adquirir la enfermedad: homosexuales.

En febrero de 1985, la Food and Drug Administration (FDA) del gobierno de EUA aprobó una nueva prueba comercial para identificar sangre contaminada con anticuerpos contra el virus del SIDA.

² Ibidem, Pág.52

1.4 ANTECEDENTES NACIONALES

En México, los primeros casos fueron detectados en 1983 y su análisis permite afirmar que la epidemia se inició en nuestro país en 1981.

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

Para 1986 se creó el Comité Nacional de Prevención del SIDA, "CONASIDA", con el objeto de evaluar y establecer criterios para el diagnóstico, tratamiento, prevención y control de la misma. En agosto de 1988 por Decreto Presidencial se convirtió en un organismo desconcentrado de la Secretaría de Salud, el Consejo Nacional para la Prevención y Control del SIDA y conservando las siglas CONASIDA.

Conforme evolucionó se alcanzaron diversos logros, como la publicación mensual del Boletín Epidemiológico del SIDA. Una red para detectar el VIH. El control de los bancos de sangre, la vigilancia epidemiológica, servicios directos a afectados o con prácticas de alto riesgo, diseño de campañas para medios masivos de comunicación y de material educativo, así como la creación del Centro Regional de Intercambio, Documentación e Información sobre el SIDA (CRIDIS), una línea telefónica

de información TELSIDA, se realizó también el Primer Congreso Nacional sobre SIDA.

Se crearon Organizaciones no Gubernamentales (ONGs) integradas por grupos de personas interesadas en ofrecer su trabajo para contribuir a que la enfermedad no continúe expandiéndose, algunos grupos han desaparecido y otros se han consolidado.

En el año de 1990 se creó el Comité de Aspectos Jurídicos de CONASIDA, para defender los derechos de las personas que viven con el VIH o padecen SIDA. Para el próximo año se firmó un convenio entre la Secretaria de Salud y la Comisión de Derechos Humanos que permite atender las denuncias de discriminación que presentan las personas infectadas, Impartir conferencias de capacitación al personal que atiende asuntos, relacionados con estos problemas así como el hacer sugerencias para la actualización de las normas jurídicas relacionadas con el padecimiento.

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

En la actualidad aún hay personas que consideran que el SIDA es una enfermedad denigrante. Producto de conductas inmorales, la actitud de estas personas ha provocado que en ocasiones los afectados sean **discriminados**

e incluso se violen sus derechos; por lo cual es necesario hacer conciencia, pues solo con la unión de esfuerzos se permitirá alcanzar el respeto a los derechos y a la Integridad de los portadores de esta enfermedad.

DIFERENCIA ENTRE SEROPOSITIVO Y SIDA.

¿Qué es un Virus?: es un grupo de agentes infecciosos minúsculos que no se puede distinguir con el microscopio de luz. Es una de las partículas infecciosas más pequeñas conocidas. Carece de metabolismo independiente de tal forma que solo puede replicarse (reproducirse) dentro de una célula viva del huésped. En ocasiones se denomina parásito intracelular.³

El Virus de Inmunodeficiencia Adquirida actúa de forma lenta por espacio de años, de aquí que se califique como lentivirus, lo cual explica por qué el individuo infectado tarda años en desarrollar la enfermedad, a pesar de tener el virus dentro de su organismo. Este virus ataca células encargadas de la defensa del organismo, las cuales van destruyendo hasta dejarlo sin defensas: es decir, en situación de inmunodeficiencia, en este caso adquirida a consecuencia de un virus.

Los genes del VIH están hechos de ácido ribonucleico o RNA por lo

³ Ibidem, p.143

que se clasifica como retrovirus. Los genes de los seres vivos y de otros virus están hechos de ácido desoxirribonucleico o DNA incluyendo células humanas. Para poder invadir una célula el VIH se disfraza de DNA para no ser rechazado y parasitar una célula humana. Esto se logra gracias a la enzima transcriptasa Inversa, cuya función es la de cambiar el mensaje genético de RNA a DNA, el virus es aceptado como parte de la célula invadida en la que permanece hasta el fin de su vida.

Cuando el virus alcanza el núcleo de la célula invadida puede iniciar la producción de nuevos virus o permanecer latente por tiempo indefinido, por ello la persona infectada es portadora del virus y potencialmente contagiosa hasta que después de meses o años algún factor lo activa, e inicia la formación de nuevos virus. A dicho estado latente se le denomina pro virus.

El VIH ataca a las células de defensa del organismo. El virus para invadir una célula necesita un receptor especial denominado CD-4, el cual poseen una de las principales células de la defensa del organismo: los linfocitos T-4 o colaboradores así como otras células accesorias de la inmunidad: monocitos macrófagos, células dendríticas, células Langerhans, células de La glía, éstas últimas del sistema nervioso central.

Se denominan "linfocitos" a un grupo especial de glóbulos blancos, los cuales nos protegen de los microbios que nos acechan. De los linfocitos T tiene un subgrupo denominado linfocitos T-4 cuya función es ayudar a los

Linfocitos B a formar anticuerpos y a constituir en conjunto el sistema inmune o defensa del organismo. Por ello se les denomina colaboradores o facilitadores. Al ser destruido el aparato inmune se desintegra, es lo que ocasiona el VIH, la destrucción de linfocitos T-4. Los Linfocitos T-4 tienen en su superficie una especie de antena que funciona como receptor denominado C-4 constituyendo el sitio adecuado para que el VIH se adhiera a este tipo de Linfocitos.

Otra característica del VIH es su capacidad de mutación lo que significa que el virus tiene la capacidad de cambiar las características de su envoltura contra la que se dirigen los anticuerpos elaborados por las células de defensa del organismo y que pretenden eliminarlo. Los anticuerpos atacan estructuras contra las que fueron elaborados de forma que cuando el VIH cambia de estructura los anticuerpos son incapaces de atacar la nueva estructura por lo que el organismo tiene que elaborar nuevos anticuerpos contra la nueva estructura. Esta estructura al ser agredida cambiará nuevamente, resultando inservibles los nuevos anticuerpos, el organismo por lo tanto no tiene capacidad de detenerlo destruyendo además las células que se encargan de detener su avance. El organismo por lo tanto queda expuesto a enfermar gravemente por cualquier infección.

Los anticuerpos formados e incapaces de atacar el VIH circulan en la sangre del organismo, el hecho de que existan significa que el individuo ha sido infectado por el VIH. Las pruebas que detectan la presencia de VIH

tienen su base en técnicas que detectan la presencia de VIH de estos anticuerpos en la sangre de los infectados.

Al estar deficiente el sistema inmune, queda más expuesto a gérmenes que en condiciones normales son poco agresivos, por ello se les denominan enfermedades oportunistas, ya que solo ocasionan esta enfermedad cuando el sistema inmune está deficiente y encuentran la oportunidad para atacar.

Hay algunos factores que permiten la transmisión del VIH tales como el virus del citomegalovirus, el virus de Epstein Barr, el de herpes, el de la hepatitis, gérmenes causantes de la sífilis, gonorrea linfogranuloma venéreo.

Dichas infecciones disminuyen las defensas del organismo, las lesiones que producen son un camino de entrada para el VIH; las células de los individuos que sufren infecciones repetidas por estos microorganismos tienen mayor cantidad de receptores CD-4 siendo más fácil ser atacados por el VIH.

La manifestación del VIH se clasifica en cuatro etapas:

1. *Infección Aguda*: esta etapa se caracteriza por signos y síntomas pasajeros que aparecen al momento o después de la infección inicial con VIH identificada por pruebas de laboratorio. Se define como enfermedad tipo fiebre glandular. Tiene una duración de semanas.

2. *Infección Asintomática*: en la cual los enfermos no presentan signos ni síntomas de infección VIH, El diagnóstico se hace mediante pruebas de laboratorio, puede durar años.

3. *Linfadenopatía Generalizada Persistente*. En esta etapa hay crecimiento de ganglios linfáticos mayores de un centímetro en por lo menos dos regiones anatómicas (excepto en ingles) y persisten por más de un mes. Para ello debe tenerse la prueba anti-VIH positiva. El paciente en general se siente bien puede durar dos meses.

4. *Otras enfermedades relacionadas con el VIH*.- Es la etapa va desde que el Individuo se vuelve seropositivo hasta que desarrolla la enfermedad; puede transcurrir un periodo de diez años o más durante los cuales se encuentra sin molestia.

Cierto número de infecciones sin molestias evoluciona, en un lapso de cinco a seis años, aunque todos terminan por enfermarse al cabo de diez años.

Cabe recordar que el SIDA es una enfermedad causada por el VIH, abreviado a nivel internacional es HIV (Human Immunodeficiency Virus).

Existen dos tipos de virus el VIH1 Y EL VIH2.

Ambos virus tienen las mismas características biológicas básicas, se contagian por la misma vía y producen la misma enfermedad.

El VIH tiene una envoltura rica en grasas (fosfolipídica) relativamente sensible al calor, a determinada temperatura todo se disuelve; así, el calor a 100° destruye el virus en muy poco tiempo"⁴. Además del cloro, otros agentes químicos que destruyen al VIH son la acetona, el alcohol y el glutaraldeído al 2%,

Durante las etapas del desarrollo del VIH y del SIDA los portadores del virus pueden transmitirlo a otra persona.

La palabra SIDA son las siglas de las iniciales:

Síndrome: que es el conjunto de signos y síntomas que caracterizan a una enfermedad,

Inmuno: se refiere al sistema inmunológico, que sirve como defensa del organismo.

Deficiencia: falta o carencia de algo (de aquí que se debilite el sistema inmunológico).

Adquirida: es decir que es contraída, no se hereda.

⁴ Cárdenas Bravo, Luis. SIDA, lo que todos deberíamos saber. México, Edit. Trillas, 1998, pp.37.

Para poder diagnosticar que un individuo tiene el virus del SIDA es a través de pruebas de laboratorio.

Dichas pruebas se basan en detectar anticuerpos contra el VIH, es decir, que el organismo desarrolla anticuerpos para defenderse del VIH, por ello se les conoce como pruebas para búsqueda de anti-VIH. Dentro de estas pruebas existen las siguientes:

a) Las denominadas de escrutinio, pues son rápidas, económicas, prácticas y muy sensibles; Estas son pruebas iniciales. Entre éstas se encuentran las de hemoaglutinación la cual es la de más difícil interpretación pues los resultados requieren la apreciación de laboratoristas experimentados. Otra técnica es la de ELISA (del inglés Enzyme-Linked Immuno -Sorbent Assay) Valoración de Inmunoabsorbencia ligada a Enzima.

b) Las pruebas confirmatorias, las cuales son más específicas, complejas, costosas, dichas pruebas confirman el diagnóstico después de haber realizado y obtenido un resultado positivo en dos ocasiones con las pruebas de escrutinio. Esta prueba se conoce como Western Blot (mancha occidental). Es más específica sobre los anticuerpos, en particular producidos contra los múltiples antígenos VIH. Es una prueba más cara pero menos probable que de resultados positivos o negativos falsos.

En la actualidad no hay una prueba totalmente sensible, pues aún con

pruebas de laboratorio se obtienen datos erróneos, tanto falsos o positivos, es decir que la prueba identifique al individuo como infectado cuando no lo está; dicha posibilidad es muy remota. Los que resultan más frecuentes son los falsos negativos lo que Significa no identificar como infectado a un individuo que si lo está.

El motivo del error radica en que el organismo tarda de doce semanas y seis o más meses para formar anticuerpos, que son los que se detectan. Ante un resultado negativo, la prueba debe repetirse a los tres, seis y doce meses después, durante este lapso el individuo debe evitar exponerse al contagio.

Cuando el resultado es negativo significa que el individuo no está infectado; debiendo adoptar medidas de prevención para evitar contraer el virus.

En la actualidad no hay tratamientos curativos para el SIDA, aunque se cuenta con una medicina llamada acydetymidina AZT la cual inhibe la replicación viral, es tóxico y costoso pero benéfica para prolongar la vida del paciente por algunos meses.

Este tratamiento va dirigido a controlar las infecciones y tumores que afectan al individuo con SIDA; pero no todos pacientes sanan de las infecciones y la respuesta es muy lenta.

El poder crear una vacuna contra el SIDA, resulta muy complicado debido a la capacidad que tiene el VIH para cambiar su estructura.

A finales del año pasado se asombró al mundo con el descubrimiento y elaboración de una vacuna que pronostican como la cura del SIDA, más sin embargo se encuentra en fase experimental.

Un individuo es seropositivo cuando es portador del VIH sin presentar las manifestaciones características del SIDA. Un individuo tiene SIDA cuando es portador del VIH además de presentar las manifestaciones de este grupo; se ve además muy afectado el funcionamiento del organismo.

RASGOS FISIOLÓGICOS DE LOS SEROPOSITIVOS Y DEL SIDA

En la actualidad se sabe que no se puede contagiar el SIDA por el solo hecho de convivir con un portador del virus, estos individuos pueden continuar estudiando, trabajando, realizar tareas domésticas, sociales, culturales de manera normal, ya que los síntomas tardan en aparecer, incluso pueden transcurrir años antes de que el SIDA se desarrolle.

El término seropositivo se emplea para designar a un portador del VIH, pero que no ha desarrollado SIDA: los seropositivos son personas físicamente iguales porque pueden realizar cualquier actividad; Tanto ellos como los individuos que ya han desarrollado la enfermedad tienen derechos como cualquier otro ciudadano.

Al presentarse las manifestaciones correspondientes del SIDA se presentan diversos síntomas en el individuo:

1. Fiebre continua por un mes o más.
2. Pérdida de peso de por lo menos un 10% de manera involuntaria o Inexplicable.
3. Crecimiento de ganglios linfáticos,
4. Fatiga intensa.
5. Tos seca de varias semanas de evolución,
6. Alteraciones en la piel donde destacan las manchas violáceas del Sarcoma de Kaposi.
7. Candidiasis o algodoncillo que son manchas blancas extensas en la boca y en la lengua
8. Diarrea continua por más de un mes o más.
9. Alteraciones mentales como letargo, depresión, demencia o fallas en la memoria.

Cuando el SIDA ha hecho estragos en el organismo de una persona, se ve afectado por Infecciones, padecimientos y enfermedades oportunistas, las cuales van acabando con las defensas del organismo hasta causar su muerte.

El enfermo de SIDA en la cuarta fase requiere más atención médica afectiva y psicológica. La incapacidad física puede darse en etapas anteriores, pero hacia el final de esta última fase la mayoría de los enfermos, están incapacitados física y en ocasiones mentalmente aún cuando el enfermo se encuentre incapacitado físicamente sigue gozando de derechos de los cuales debe estar informado.

La finalidad de hacer distinción entre seropositivo y enfermo de SIDA es aprender que no se les debe aislar, ni discriminar, mucho menos tenerles miedo o lo más grave, privarles de sus actividades ya sea escolares, atención médica, desarrollo social, cultural y quizá una de las más importantes: **El trabajo.**

TRANSMISIÓN DEL VIH.

El VIH se contagia por contacto sexual, transfusión sanguínea, por compartir agujas y jeringas, así como por transferencia transplacentaria y perinatal de la madre al hijo.

El mecanismo más frecuente de contagio es el contacto sexual tanto homosexual, bisexual, heterosexual u oral. En cualquier forma de contacto sexual las delicadas membranas o mucosas que recubren la vagina, el recto, el pene e incluso la boca, son delgadas y aunque estén sanas pueden dejar pasar hacia la sangre al VIH, si entran al contacto con él, ya sea a través del

líquido seminal, secreciones vaginales o secreciones contaminadas provenientes de un individuo infectado.

El contagio es mayor si las mucosas tienen alguna herida, úlcera o hay infección previa, durante las relaciones anales, pues la mucosa del ano es muy frágil permitiendo la infección con mayor facilidad: contar con numerosas parejas sexuales aumenta el riesgo de adquirir el VIH.

Existen otras prácticas sexuales peligrosas como el sexo oral, puesto que el virus puede entrar al torrente sanguíneo a través de la mucosa de la boca, los juguetes sexuales, masturbación entre los homosexuales, excitación manual de los genitales, el líquido preeyaculatorio o el semen, así como los líquidos vaginales, pueden entrar en contacto con alguna herida en el cuerpo de la persona, lesbianismo que se trata de una bisexualidad, aunque una de estas personas pudo haberse contagiado por un mecanismo no sexual, como transfusión de sangre y por último, los baños de orina, que contiene un bajo grado de contaminación por VIH pero es recomendable tener cuidado con esta práctica.

En la transfusión sanguínea, es una responsabilidad médica el prevenirlo, cuando se trate de sangre contaminada depende de los servicios de salud.

Cuando existe una herida por pequeña que sea si entra en contacto

con sangre contaminada puede ser vía de entrada para el virus, así como la salpicadura de sangre en mucosas o heridas.

Las lesiones ocasionadas por instrumentos cortantes o punzantes no desinfectados o esterilizadas son un medio de contagio: por ejemplo, el compartir jeringas o agujas, pues en ocasiones se utilizan no esterilizadas para hacer tatuajes, administración de drogas, etc. Así como compartir rastrillos o cepillos de dientes.

Se dice que hay contagio transplacentario y perinatal cuando se transmite de madre al hijo durante el embarazo desde la octava semana de la gestación, durante el parto, pues se trasmite por medio de la placenta (en el útero) o durante el nacimiento. Es posible que se transmita después de nacer por la leche materna.

El SIDA es una enfermedad que todos podemos contraer, pero hay individuos que tienen mayor riesgo de contraerla como son los homosexuales, bisexuales, personas con parejas sexuales múltiples, toxicómanos que usan drogas intravenosas y comparten agujas intravenosas y comparten agujas hipodérmicas, hemofílicos que han recibido productos hematológicos infectados.

Durante mucho tiempo y hasta en la actualidad se tuvo el temor de tratar de manera cercana con portadores del VIH, sea por prejuicios fuera de

la realidad o por ignorancia, hoy en día debemos saber que el VIH no se transmite por contacto casual, saludar de mano, abrazarse, compartir utensilios de mesa como vasos, cucharas, platos; nadar en albercas, picaduras de insectos, besos, usar baños públicos, peinarse o cortarse el cabello en salones de belleza, peluquerías, ni por transmisión salival, lagrimas, sudor, estornudos o los de una persona infectada.

1. 5 IMPACTO PSICOLÓGICO DE SER PORTADOR,

Para informar a un individuo que es portador del VIH, se necesitará de apoyo psicológico y no sólo después de realizarse las pruebas correspondientes, sino también antes de recibir los resultados, ya que esta enfermedad no tiene cura certera (por el momento) y el hecho de saber que va a morir en un lapso determinado es traumante para cualquier persona.

Cabe mencionar que ningún individuo está obligado a someterse a la prueba de anticuerpos del VIH, pero sin lugar a duda lo más conveniente tanto para el individuo que sospecha ser portador como para la sociedad, es que se realice la prueba, ya que el individuo no está obligado a declarar que vive con VIH o que ha desarrollado SIDA.

Si este individuo decide hacerse voluntariamente la prueba de detección de anticuerpos de VIH, tiene derecho a que ésta sea anónima, y que los resultados sean conservados con discreción.

Cuando el resultado sea positivo, el paciente puede llegar a negarlo, y no querer hablar del asunto, siente que no hay nada que hacer porque su muerte está cerca, evita acercarse a sus amigos y familiares incluso pierde el interés en lo que le ocurre, miedo, coraje y odio.

No sólo el paciente se ve afectado, pues también sus seres cercanos se alteran, apareciendo sentimientos contradictorios como rechazo, sobreprotección, impotencia, tristeza. etc.

Ante tal situación se debe apoyar al portador de la enfermedad.

Mantenerlo Informado acerca de su condición, evitar ser Juez del individuo, el hablar en forma positiva y optimista sin crear falsas esperanzas ayudará a la persona infectada, para pedir apoyo psicológico se puede llamar a TELSIDA. Acudir a grupos gubernamentales, para la lucha contra el SIDA como ser humano, Casa de la Sal, Colectivo Sol, Acción Humana por la Comunidad (AMAC), líneas telefónicas de información como ENLACE, se puede acudir al CONASIDA o a los Consejos Estatales para la Prevención y Control del SIDA de cada Estado de la República Mexicana.

No debemos preocuparnos de vivir con un portador del VIH /SIDA, la situación no es fácil pero las personas más allegadas al paciente lo ayudarán más con una actitud positiva, llena de fortaleza aunado a la información necesaria que se debe tener del VIH así como de los cuidados y medidas higiénicas necesarias, para evitar un contagio.

1.6 MEDIDAS PARA PREVENIR EL VIH.

El SIDA es una enfermedad a la que cualquier persona está expuesta a contraer, por ello, la mejor solución es la prevención.

Existen varias medidas para prevenir la infección del VIH. Una de ellas es evitando las prácticas de alto riesgo que incluyen:

- a) Penetración anal, vaginal sin condón
- b) Contacto sexual con varias parejas.
- c) Semen u orina en la boca.

Al hablar de prácticas de alto riesgo, no se debe entender que con éstas los individuos van adquirir SIDA, pero es con este tipo de prácticas cuando se tiene mayor riesgo de infectarse, por eso es que deben evitarse.

Además de las prácticas de alto riesgo existen, las de riesgo, entre las cuales encontramos:

- a) Penetración vaginal o anal usando condón.
- b) Sexo oral usando condón
- c) Contacto bucal con la vagina (cunnilingus)
- d) Besos húmedos.

Así como hay prácticas donde no hay riesgo de contagiarse, como son:

- a) Abrazos y caricias sin contacto.
- b) Besos en la mejilla.
- c) Contacto sexual con una sola pareja.
- d) Masturbación.

Para evitar el contagio, se puede:

1. Evitar prácticas de alto riesgo.
2. Practicar sexo seguro,
3. Las personas solteras o con pareja estable deben evitar relaciones sexuales prematrimoniales.
4. Las personas casadas, deben evitar las relaciones extramatrimoniales
5. Es aconsejable la protección con condón (cabe señalar que solo disminuye el riesgo)
6. No compartir cepillos de dientes, rastrillos, agujas y jeringas.
7. Evitar los tatuajes, si no se van a realizar con agujas estériles.
8. Usar agujas estériles para perforar lóbulos de las orejas.
9. Evitar las salpicaduras de sangre u otros líquidos corporales sobre ojos, nariz, boca o heridas en la piel.

10. El cloro, hipoclorito, blanqueador es un desinfectante muy eficaz que puede ser utilizado para destruir el VIH, Dichas sustancias deben disolverse en agua.

Por otra parte, dentro de los hospitales y laboratorios deben existir precauciones para evitar el virus, entre las cuales están:

1. Esterilizar equipo e instrumental.
2. Usar jeringas desechables.
3. Utilizar guantes de goma, recipientes y bolsas de desecho para agujas e instrumentos cortantes, esterilizadoras, anteojos de seguridad para evitar salpicaduras batas quirúrgicas y cubre bocas.
4. Lavarse las manos después de quitarse la bata y los guantes antes y después de tratar con el paciente,
5. La sangre y otras muestras se deben etiquetar con la advertencia "Precauciones para Sangre" o "Precauciones para SIDA". Las muestras de sangre deben colocarse en un segundo recipiente.
6. Los derrames de sangre deben asearse de inmediato con una solución de cloro, hipoclorito de sodio, glutaraldehído y etanol.

El personal de salud debe dar un trato digno, profesional y responsable a los portadores del VIH, con el objeto de mejorar la calidad de vida del paciente. Así también su historial médico será manejado de manera confidencial.

La decisión de tener hijos es de la pareja, aunque se debe recordar que existen muchas posibilidades de que el bebé nazca infectado o quede huérfano desde muy pequeño.

CAPITULO II

TRABAJO E IGUALDAD PARA LOS SEROPOSITIVOS.

2.1. EL DERECHO AL TRABAJO.

El ser humano necesita trabajar para desarrollarse como persona así como para sustentar sus necesidades, al respecto el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo señala que:

"El trabajo es un derecho y deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y la familia.

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

El trabajo es un derecho que durante años fue motivo de conflictos, para que se reconocieran derechos como: el sueldo, días de descanso, vacaciones, pago de horas extras; se fueron buscando poco a poco mejores prestaciones; Entre ellas se pensó en la seguridad social ya que todos nos hallamos expuestos a enfermarnos y no solo por el hecho de padecer una enfermedad se va a suspender la actividad laboral.

En el artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se señala que las autoridades judiciales pueden restringir las actividades laborales cuando así lo determine la ley de la materia, por lo tanto ni los acuerdos del Poder Ejecutivo, ni los reglamentos pueden limitar o vedar el trabajo sin estar fundados en derecho: y como consecuencia podemos señalar la libertad en su siguiente modalidad:

1. Ejercer una profesión, donde se deben cumplir con los requisitos que marca la ley como las que requieren título (artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su Ley reglamentaría la Ley de Profesiones)

2. Libertad de Comercio, en la cual se debe tener un objeto lícito, no debe atacar derechos de terceros ni los derechos de la sociedad, si existiera deberá limitarse por resolución judicial o gubernativa fundada y motivada (artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4° de la Ley Federal del Trabajo).

Al respecto, el artículo 4° de la Ley Federal del Trabajo señala algunos casos en los que se atacan derechos de terceros: cuando se trate de sustituir o se substituya a un trabajador definitivamente sin que el caso haya sido resuelto por la Junta de Conciliación y Arbitraje, y cuando se niegue el derecho de ocupar el mismo puesto a un trabajador que se separó de sus

labores por causa de enfermedad, fuerza mayor, o con permiso del patrón cuando este regrese a sus labores.

El mismo artículo establece que los derechos de la sociedad se agravan, además de los que señale la ley: cuando se declara una huelga de manera legal y se trate de sustituir o se substituya a los huelguistas en su trabajo sin que el conflicto haya sido resuelto y cuando declarada la huelga de manera legal la minoría pretenda reanudar las labores o continúe trabajando.

3. Libertad individual del trabajo lícito, ya que es el elemento primordial que tiene el hombre para su desarrollo y aprovechamiento; así como para su atención médica y el saber que es útil para la sociedad.

Por lo tanto nadie puede ser obligado a prestar servicios personales, sin su consentimiento y justa retribución de su trabajo.

Las restricciones a la libertad de trabajo son:

- a) Nadie puede efectuar un trabajo ilícito, es decir que contravenga las disposiciones jurídicas siempre y cuando la autoridad competente así lo declare.
- b) Por determinación judicial ya sea penal, civil o mercantil, limitan el ejercicio del trabajo cuando se demuestra que atacan derechos de terceros o se ha

ofendido a la sociedad misma que debe ser una resolución gubernativa.

- c) Exige la ley que el título esté debidamente restringido cuando así lo requiera la profesión y la ley.
- d) Son trabajos obligados, los servicios prestados a favor de la sociedad como los servicios públicos, de las armas, los jurados, así como cargos consejiles y de elección popular directa o indirecta, las funciones electorales y censales que son gratuitas y obligatorias.
- e) Las restricciones que se imponen a los extranjeros con relación a ciertas actividades estratégicas como son; los hidrocarburos, acuñación de moneda, telégrafos etc.
- f) El artículo 123 fracciones II y III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con relación al trabajo de los menores de 16 años y 14 años.
- g) Los trabajos impuestos como pena por autoridad judicial los cuales se van a ajustar a lo dispuesto por el artículo 123 fracción I y II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La persona seropositiva o que padece SIDA es un ser humano con

derechos y obligaciones igual que todas las personas que integran una sociedad, en razón que los derechos humanos inherentes al ser humano básicos y fundamentales mismos que el gobierno de la República Mexicana reconoce en su Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, leyes, tratados, pactos y Convenios nacionales e internacionales.

Por consiguiente, se debe informar a todas las personas todo lo relacionado con la enfermedad de Síndrome de inmuno deficiencia adquirida y el virus que lo ocasiona, denominado virus de inmunodeficiencia humana, ya que la ignorancia que se tiene en relación con esta enfermedad se proyecta en el temor a lo desconocido, y por lo tanto la sociedad muestra un total rechazo ante las personas que la padecen, sin embargo, este padecimiento al igual que otras enfermedades como la rabia, sarampión, la viruela, etc. en su momento desembocaron en enfermedades mortales, porque no se sabía como prevenirlas y contraatacarlas, en el caso que nos ocupa es de señalarse que si sabemos cómo se previene y transmite, evitaremos que se expendan con mayor rapidez.

Asimismo es de enfatizar que la persona que es seropositiva o que padece el SIDA tiene derecho a la vida, a la educación, al esparcimiento, al libre tránsito, a no ser discriminado, a trabajar, que es la fuente de ingresos para que se obtengan los beneficios que otorgan las leyes mexicanas y los convenios y pactos internacionales, sin importar la condición jurídica del

enfermo; como ser humano debe de gozar y disfrutar de los Derechos Humanos que otorga nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos plasmados en las garantías individuales a través de su sistema jurídico o de un sistema no jurídico como el empleado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

LIBERTAD DE TRABAJO

El derecho del trabajo se contempló en la Constitución Política de México en 1917, como consecuencia de los conflictos sociales producidos por la situación económica y laboral que existía.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es considerado como ley fundamental, la norma de normas de donde deriva su ley laboral reglamentaria, toda vez que recogió todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase trabajadora.⁵

El artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos esta integrado de la siguiente manera:

⁵ CAVAZOS FLORES Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas, 1994. 8ª.

La fracción I, II, y III establecen la jornada de trabajo y limitaciones para el trabajo de menores; las fracciones IV, y V tratan de los días de descanso para los trabajadores y mujeres embarazadas; las fracciones VI; VII; VIII; y X el derecho al salario; la fracción IX del reparto de utilidades, la fracción XI de las horas extras; la fracción XII de las aportaciones al Fondo Nacional de Vivienda; la fracción XIII de la capacitación y adiestramiento; las fracciones XIV y XV de la seguridad e higiene, accidentes y enfermedades profesionales; las fracciones XVI; XVII; XVIII y XIX del derecho colectivo; las fracciones XX; XXI y XXII de las autoridades de trabajo así como de los conflictos entre patrón y trabajador; XXIII; XXIV protegen al salario como medio de subsistencia; XXV; XXVI de la contratación de los trabajadores; XXVII de las condiciones nulas en el contrato de trabajo; XXVIII del patrimonio de familia el cual es inembargable; XXIX la Ley del Seguro Social y los seguros que comprende; XXX las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas son de utilidad social; la XXXI establece; la aplicación de leyes del trabajo le corresponde a las autoridades de los estados en su jurisdicción, a su vez menciona cual es la competencia exclusiva federal.

De 1920 a 1930 se observaron varios abusos a empleados públicos, se les separó de sus puestos por el cambio de Secretario de Estado, lo que indujo que el Presidente de la República Mexicana, General Lázaro Cárdenas en 1938 promulgara la expedición del Estatuto Jurídico de los

Empleados al servicio de la Federación: hacia 1960 el Presidente Adolfo López Mateos, inició la reforma al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para incluir el apartado "A" en el texto original que se refiere a las relaciones obrero patronales y el apartado "B" que abarca las relaciones entre los poderes de la Unión y sus trabajadores; En diciembre de 1963 se expidió la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El apartado "B" esta formado por la misma idea del apartado "A", sin embargo disminuye importantes derechos a los trabajadores al servicio del Estado y sólo regula las relaciones de los servidores del Estado, los Poderes de la Unión y del Gobierno de Distrito.

En consecuencia, en los dos apartados del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se hallan plasmados los derechos que tiene la clase trabajadora, sin hacer distinciones y en igualdad de derechos entre el hombre y la mujer, sin que intervenga el hecho de que una persona sea portadora del virus de inmunodeficiencia humana (VIH), o enferma de SIDA, por ello se está cuidando su integridad física en virtud de que son la clase productiva de la sociedad.

Las personas portadoras del VIH o enfermos de SIDA tienen derecho a pertenecer a la clase productiva de la sociedad.

El trabajo es un factor importante para el progreso del individuo y para la sociedad no es solo un derecho sino una obligación a través de la cual se

mejoran las condiciones de vida.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos garantiza la libertad de trabajo tipificando que a nadie se le podrá impedir que se dedique a la actividad que sea lícita por lo cual no podrá prestar servicios personales sin justa retribución.

Por lo tanto nadie puede ser obligado a dedicarse a la actividad que más le agrade de acuerdo a su capacidad y no puede ser privado de la retribución de su desempeño laboral.

Los trabajos que se impongan como pena por la autoridad judicial se ajustaran a lo dispuesto por las fracciones I y II del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los trabajos obligatorios en términos de ley son: los de las armas y jurados, así como el desempeño de cargos consejos y los de elección directa o indirecta.

Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de ley y con las excepciones que ésta mencione.

Dicha libertad de trabajo está condicionada, que sea lícita, que no ataque derechos de terceros ni ofenda derechos de la sociedad, cuando se

ataquen derechos de terceros podrá vedarse por determinación judicial y cuando ofenda derechos de la sociedad podrá prohibirse por resolución gubernativa bajo los términos que marque la ley.

Cabe destacar que al informar todo lo relacionado con la enfermedad del SIDA; no significa que sea contrario a la moral y buenas costumbres de la sociedad, ya que se puede prevenir a través de la implementación de campañas que tengan por objeto prevenir el contagio de este padecimiento

2. 2 IGUALDAD DE DERECHOS

El principio de igualdad se puede desdoblar en dos subprincipios:

- a) Para trabajo igual salario igual, el cual lo encontramos en el artículo 123 inciso A fracción XI Constitucional. Artículos 56 y 86 de la Ley Federal de Trabajo.
- b) Para trabajo igual prestaciones iguales, aplicadas las mismas disposiciones las cuales hacen referencia a todas aquellas prestaciones en función del trabajo, se deben entregar al trabajador.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo establece como salario: la retribución que paga el patrón a su trabajador, el cual según lo establecido por el artículo 84 menciona; se encuentra integrado por pagos en efectivo,

por cuotas diarias, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo de acuerdo al artículo 82 y 84 de Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo a lo que establece la Ley Federal de Trabajo, no deben existir diferencias con relación al sexo, raza, edad, religión, condición social, u otras circunstancias, ya que coloca a las personas en una situación de inferioridad reduciéndolo como ser humano.

Aunado a lo anterior, no deben existir diferencias relativas al sexo, raza, color de piel, edad, credo religioso, doctrina política, condición social u prototipo de diferencias fundadas en elementos objetivos o imaginados toda vez que es una evaluación y diferencia que hacemos del "otro" ser humano, lo que origina un motivo, criterio o excusa para reducir a los seres humanos a "una situación de inferioridad para mantenerlos en ella misma, y una vez realizada se traspasa la frontera que separa la diversidad enriquecedora a la discriminación de las personas, lo que envilece a quienes la practican y humilla a quienes lo padecen".⁶

⁶ PONTOBSKY GERALDO W. Von. La Organización Internacional del Trabajo. El Sistema Normativo Internacional. Los Instrumentos sobre Derechos Fundamentales. Astrea. Buenos Aires, Argentina 1990 página 379.

No se considerara violatorio este principio en los trabajadores de buques aeronáuticos, ferrocarriles, auto-transportes, deportistas profesionales, actores o músicos en virtud de que tiene diversas rutas, líneas, servicios y categorías en sus variadas actividades. lo anterior en virtud de los artículos 200, 234, 253, 257 ultimo párrafo 297 y 307 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Las condiciones laborales: son todos aquellos derechos y obligaciones que tienen los individuos en una relación laboral, la Ley Federal del Trabajo las contempla dentro de los artículos 56 al 131.

La falta de escrito es imputable al patrón, sin embargo, no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas del trabajo y de los servicios prestados (artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo).

Al hablar de igualdad ante esta situación se deben reconocer los derechos del trabajador, por lo cual no se debe negar el acceso al área

laboral o el ascenso por medio de escalafón dentro de una fábrica, empresa u oficina.

2.3 DISCRIMINACIÓN.

El Convenio sobre discriminación número 111, fue adoptado por la Conferencia Internacional de Trabajo en 1958, entrando en vigor el 15 de Junio de 1960, el cual fue ratificado por México en 1961, obligándose a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva a través de métodos adecuados la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, evitando así la discriminación de la clase trabajadora.

La Discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo religión, opinión política, ascendencia u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.⁷

Los actos discriminatorios provienen de la intolerancia hacia ciertas personas, ya sea por su sexo, raza, condición social o por su creencia religiosa, atribuyéndoles valores negativos por el solo hecho de pertenecer a

⁷ CONVENIO 111 Relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación. Ginebra. 1958, artículo 1° inciso A.

cierto grupo, disminuyendo incluso sus oportunidades de convivencia y de empleo. Inclusive en diversas naciones se han dado tratos desiguales entre nacionales y extranjeros en el ámbito laboral basados en el origen social, mismas que consisten en preferir a ciertas personas, ya sea por méritos de sus padres o familiares, para que ingresen a un empleo o en su caso para excluirlos de los mismos.

Por lo que debemos estar consientes de que el trabajo debe ser retribuido con suficiencia, sin hacer distinción en razón de las creencias religiosas, edad, sexo, origen étnico, raza, situación que no se respeta por parte de patrones y compañeros de trabajo, hecho que se manifiesta en muchos casos por parte del empleado que tiene a su cargo el departamento de recursos humanos, pues éste aunque no lo manifieste si toma en cuenta tales factores en la designación de sus trabajadores, aun más cuando se trata de personas que padecen SIDA o el VIH, concluyendo que las disposiciones legales que así lo establecen son más declarativas, académicas que reales y obedecidas.

De acuerdo a lo anterior se concluye que cualquier tipo de distinción, preferencia que tenga por efecto anular, alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo u ocupación, estará en presencia de la discriminación, hecho que denigra y retrasa todos los avances que han realizado las masas obreras para que sean reconocidos y respetados sus derechos como trabajadores.

La igualdad la encontramos consagrada en los artículos 1°, 2°, 4°, 12°, y 13° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de las cuales destaca el artículo 4° que se refiere a la igualdad entre el hombre y la mujer.

Por lo cual, los seropositivos o enfermos de SIDA tienen los mismos derechos o garantías establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y pueden gozar de todos y cada uno de los derechos que la Constitución estipula y que como individuos tienen derecho a ser y comportarse como seres humanos dentro de la sociedad, de acuerdo a sus costumbres y forma de vida.

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

2. 4 LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS SEROPOSITIVOS.

En México los Derechos Humanos se han manifestado con mayor auge en la época de la Conquista, en donde se observó una masiva discriminación hacia los indígenas, por lo que a través del tiempo se ha tratado de proporcionar un concepto de lo que son los derechos humanos;

existiendo diversas formas de denominarlos entre ellos destacan los siguientes:

a) Derechos Naturales: Los cuales tienen su fundamento en la naturaleza humana.

b) Derechos Humanos u Originarios: Son los que nacen con el hombre, sin requerir ninguna otra condición.

c) Derechos Individuales: Esta expresión fue utilizada en la época de la filosofía e ideologías políticas individualistas, sin embargo tienen un sentido estrecho y limitado, toda vez que el hombre es un ser sociable por naturaleza.

d) Derechos del hombre y el ciudadano: "Esta expresión es histórica en razón de que corresponde a una época en que fueron afectados y violados los derechos humanos de las personas por parte de los Estados"⁸

e) Derechos Fundamentales o Derechos Esenciales del Hombre: Los Derechos Humanos son los elementos de un complejo jurídico en virtud de que son fundamentales y a su vez sirven de fundamento a otros más particulares derivados o subordinados a ellos y esenciales en cuanto son derechos

⁸ Castán Tobeñas, José. Los derechos del hombre. Madrid. Edit. Reus. 1985. p9

permanentes e invariables, inherentes al ser humano.

CARACTERÍSTICAS DE LOS DERECHOS HUMANOS.

1. **Son derechos públicos;** porque están incorporados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para beneficio de las personas, implicando así una relación entre el titular de él y del Estado.

2. **Son derechos subjetivos;** porque dan una acción personal al ser humano, para lograr que los órganos del Estado respeten esos derechos cuando hayan sido violados o desconocidos.

3. **Son supremos;** toda vez que esta supremacía esta contemplada en el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En consecuencia, son parte del orden jurídico de la Constitución Política de México.

4. **Son generales;** porque protegen a todo habitante de la República Mexicana, sea nacional o extranjero.

5. **Son permanentes;** tanto en su establecimiento, como en su goce y disfrute.

6. **Son irrenunciables, imprescriptibles, e inviolables.** La esencia humana se basa en el orden jurídico del país, sin embargo cabe destacar que la irrenunciabilidad no significa que el acto que las viola puede reclamarse en cualquier tiempo, toda vez que tienen que ser reclamadas dentro del término marcado por la ley, so pena de tenerlos por consentidos.

En caso de que sean violados se requiere del juicio de amparo o en su caso, recurren a la competencia de la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

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

Se debe entender por **Derechos Humanos**: los valores fundamentales del hombre sobre los cuales se apoyan las normas jurídicas. Protegen todas aquellas condiciones mínimas que el hombre necesita para vivir dignamente, y tienen la característica de ser inmutables, eternos, supratemporales y universales. En consecuencia, todo ser humano tiene y goza de la protección de los derechos humanos sin perder la finalidad de los mismos, por lo cual debemos ser conscientes de la situación de cada una de las personas con las que convivimos en la sociedad; para no cometer injusticias con los individuos seropositivos o enfermos de SIDA, a quienes no se les tiene el respeto que merecen, debido a la falta de información relacionada con la enfermedad, quienes tienen los siguientes derechos:

1. La ley protege a todos los individuos por igual; en consecuencia nadie debe sufrir discriminación de ningún tipo.
2. Ningún individuo está obligado a someterse a la prueba de detección de anticuerpos del VIH, ni a declarar que vive con VIH o que ha desarrollado

SIDA. Si voluntariamente una persona decide someterse a una prueba de detección de anticuerpos VIH, tiene derecho a que ésta sea realizada de manera anónima y que los resultados sean conservados con discreción.

3. En ningún caso puede ser objeto de detección forzosa, aislamiento, segregación social o familiar una persona por vivir con VIH o por haber desarrollado SIDA. No podrá restringir el libre tránsito dentro del territorio nacional a las personas infectadas con SIDA.
4. Quien desee contraer matrimonio no podrá ser obligado a someterse a ninguna de las pruebas de detección de anticuerpos del VIH.
5. Vivir con VIH o SIDA no es un impedimento para el ejercicio de la sexualidad.
6. Cuando un individuo solicite empleo no podrá ser obligado a someterse a ninguna de las pruebas de detección del VIH.
7. Los infectados o enfermos tienen todo el derecho a superarse mediante educación formal o informal que se imparta en instituciones públicas o privadas.
8. Se respetará el derecho a asociarse libremente con otras personas o afiliarse a instituciones que tengan como finalidad la protección de los intereses de quienes viven con VIH o han desarrollado SIDA
9. Se respetará el derecho a buscar, recibir, difundir información precisa y documentada sobre los medios de propagación del VIH y formas de prevención.
10. Quien viva con VIH o haya desarrollado SIDA, tiene derecho a una atención médica y social que tenga como objetivo mejorar su calidad y tiempo de vida.

11. Quien viva con VIH o haya desarrollado SIDA tiene derecho a una atención médica digna y su historial médico debe manejarse de forma confidencial.
12. Quien viva con VIH o haya desarrollado SIDA tiene derecho a una muerte y servicios funerarios dignos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, cristalizó la idea sustentada por la UNESCO (Organización Educativa, Científica y Cultural de las Naciones Unidas), de proteger al hombre en su calidad como persona y de ente socio-político, independientemente del estado al que pertenezca.

Los derechos proclamados; no son estrictamente individuales sino sociales, es decir, corresponden a lo que va dentro de nuestro orden constitucional, proclamados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con mucha antelación a su proclamación en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

En México, desde 1857 los Derechos Humanos se encuentran reconocidos y protegidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se creó además, la Comisión de Derechos Humanos, establecida por Decreto presidencial el 6 de Junio de 1990, en cuya exposición de motivos se alude que la obligación del Estado Mexicano es preservar el orden, la paz y la estabilidad social del país, salvaguardar el pleno ejercicio de las Garantías Sociales y la vigencia del principio de legalidad en la

ejecución de las atribuciones de los órganos del gobierno, agregando que la definición de políticas en materia de Derechos Humanos se encuentra históricamente contenida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como Garantías Individuales y Garantías Sociales.

FUNDAMENTO LEGAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.

Recordemos que el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece el principio de supremacía de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo tanto, es la ley suprema, básica, fundamental y superior con relación al artículo legislación del país. El 18 de noviembre de 1991 se propuso que el texto del artículo 102 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pasará a ser el apartado "A", y se agregará un apartado "B", que crean los organismos protectores de Derechos Humanos, y que textualmente señala:

"El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los estados en el ámbito de sus respectivas competencias, establecerán organismos de protección de los Derechos Humanos que otorga el orden jurídico mexicano, los que conocerán de quejas en contra de actos u comisiones de naturaleza administrativa proveniente de cualquier autoridad o servidor público, con excepción de los del poder judicial de la federación, que violen estos derechos. Formularán recomendaciones públicas y autónomas no vinculatorias y denuncias y quejas ante las autoridades respectivas.

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

El organismo que establezca el Congreso de la Unión conocerá de las inconformidades que se presenten en relación con las recomendaciones, acuerdos u omisiones de los organismos equivalentes de los estados."

Lo anterior, tiene por objeto esencial la protección, la observancia, promoción, estudio y divulgación de los derechos Humanos previstos por el orden jurídico mexicano. Aunado a ello, cabe destacar que el reglamento interno de la Comisión Nacional Derechos Humanos en el artículo 6° define a los derechos humanos:

"Los Derechos Humanos son los inherentes a la naturaleza humana sin los cuales no se puede vivir como ser humano. En un aspecto positivo son los que reconoce la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los que se recogen en los pactos los convenios y los tratados Internacionales suscritos y ratificados por México."

Para el profesor Ignacio Burgoa Orihuela, son Garantías Individuales: aquellas que se traducen en una relación jurídica que existe entre el gobernado (sujeto activo) por una parte, el Estado y sus autoridades (sujeto pasivo), en virtud de la cual para el primero surge el derecho de exigir a los segundos una obligación positiva o negativa, consiente en respetar las

perrogativas fundamentales, que el hombre debe gozar el desenvolvimiento de su personalidad (objeto), relación en la cual la fuente formal es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En México, los derechos humanos se encuentran contemplados en la Constitución Política de México como garantías individuales; con mucha anielación a la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Estos derechos se encuentran plasmados además en el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de derechos Económicos Sociales y Culturales, la Declaración Americana de los derechos y Deberes del Hombre y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).

La garantía para la defensa de los Derechos Humanos se fundamenta en el Juicio de Amparo. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos conoce también de quejas u omisiones de naturaleza administrativa, provenientes de cualquier autoridad o servidor público con excepción de los del Poder Judicial de la Federación que se cometan en contra de los derechos humanos.

Es muy importante el respetar y defender de manera estricta los derechos humanos de las personas que son portadoras del VIH; ya que de esta forma se podrá evitar cualquier tipo de marginación, etiquetamiento y

rechazo, los cuales solo producen efectos perversos en contra de su persona.

Los Derechos humanos de las personas se encuentran inherentes a las personas, sin importan el lugar, tiempo o momento en que se encuentren.

Existe un importante avance en el sentido de colaboración entre las distintas organizaciones preocupadas por el problema del SIDA y los organismos gubernamentales; como es el caso de CONASIDA, aunque es solo con la suma de esfuerzos, voluntades y experiencias las que permiten el logro de los objetivos

Las medidas coercitivas y represivas en contra de los portadores del VIH son reprobables e ineficaces, ya que en ningún momento evitan la propagación de la enfermedad, ni previenen a los demás individuos de contraerla.

Por lo tanto, todo ser humano tiene derechos y obligaciones, puede ejercer actos jurídicos los cuales se desarrollan en una colectividad, la cual emite una serie de normas para regular esas conductas ante las cuales debe existir un medio de defensa que garantice su dignidad, vida, libertad, seguridad física, mismos que son los derechos fundamentales del hombre.

IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

Ningún trabajador puede renunciar a los derechos que le otorga la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, aunque en la práctica laboral se reconoce la renuncia al trabajo sin que sea señalada en forma expresa en la ley.

Los trabajadores tienen diversos derechos como son: trabajo igual, salario igual, libertad de expresión, medidas de seguridad, antigüedad, prima vacacional, reparto de utilidades, asistencia médica, estabilidad en el empleo, igualdad de condiciones laborales, ascensos, jubilaciones, entre otras.

Por ejemplo, el derecho al salario es irrenunciable y es nulo cualquier tipo de sesión que se tenga a favor de cualquier otra persona, por lo que el pago de éste será en horas y días laborales, en el lugar donde se presta el servicio y en su caso por medio de apoderado a través de carta poder firmada por el trabajador y dos testigos, en virtud de que es su único medio de subsistencia, no será multado por ninguna causa o motivo, pero el artículo 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo señala que se puede descontar del salario el importe de las averías o pérdidas que sufran los bienes de la empresa causadas por el trabajador, pago de abonos para cubrir prestamos provenientes del Fondo Nacional de Vivienda para los trabajadores, cuotas sindicales, cuotas a sociedades cooperativas, cajas de ahorro, entre otras.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece

que en ningún contrato o pacto, se puede permitir que se lleve a cabo la pérdida, el menoscabo a la libertad de la persona, a sus derechos civiles o políticos, así como a renunciar de forma temporal o permanente a ejercer determinada profesión, industria o comercio; el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio por el tiempo convenido de acuerdo a la ley; sin exceder más de un año en perjuicio del trabajador.

Los trabajadores pueden renunciar a su empleo, es decir que tienen derecho a desligarse en cualquier tiempo con la responsabilidad de los derechos y perjuicios que pueda ocasionar con ello en el lugar donde prestan sus servicios, cuando se realice antes de cumplir el año de servicios, de acuerdo al artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 37 de la Ley Federal del Trabajo.

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

I. La reinstalación del puesto que venía desempeñando aún en contra de la voluntad del patrón y si es necesario mediante el uso de la fuerza pública, según el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y 123 apartado "A" fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

II. La indemnización con todas las prestaciones que le otorgue la ley y que le corresponde al trabajador.

Las relaciones de trabajo pueden ser: por obra o tiempo determinado, indeterminado, a falta de disposición expresa será por tiempo indeterminado, excepto los casos establecidos en el artículo 35 y 39 de la Ley Federal del Trabajo.

También serán estipulaciones nulas, las disposiciones que están en contra de las que señala la Ley Federal del Trabajo, ya que son de orden público, por lo que no surtirán efecto legal alguno como son: el trabajo para menores de 14 años, jornada mayor de 8 horas, jornada inhumana y excesiva, horas extraordinarias para menores de dieciséis años, salario inferior al mínimo; pago de salario en lugar distinto donde se presta el servicio, retención del salario por concepto de multa, renuncia a la indemnización que le corresponda por accidente o enfermedad profesional, el pago de un salario inferior al que se le pague a otro trabajador que realiza el mismo trabajo en la misma empresa de igual eficacia por cuestión de edad, sexo, condición social, ideología política, etc.

Por lo tanto, el hecho de que un trabajador sea portador del VIH o enfermo de SIDA no implica que deba renunciar a sus derechos, si así ocurriera además de estar violando los derechos que la Ley federal del Trabajo le otorga se estuviesen violando sus garantías individuales contempladas en la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.

2. 5 TRABAJADORES QUE SOLICITAN EMPLEO.

Las cuestiones que revisten mayor importancia en este punto son las relacionadas con:

- a) La practica de exámenes de detección del VIH/ SIDA como parte de los estudios médicos previos a la contratación y;
- b) La negativa de los patrones de contratar a estas personas infectadas con VIH/ SIDA.

REALIZACIÓN DE EXÁMENES DE DETECCIÓN.

En vista de que la legislación mexicana no prevé la realización de exámenes previos a la contratación, la empresa o institución gubernamental podrá exigir la realización de los mismos, sin embargo, creemos que con ello se actúa "aparentemente" salvaguardando el bien de la colectividad, cuando en realidad son actitudes discriminatorias que limitan al ser humano por su enfermedad sin siquiera darle la oportunidad de demostrar su capacidad para desempeñar un trabajo, cualquiera que este sea.

En primer lugar, el artículo 5° de la Constitución señala: libertad de trabajo para todos los habitantes del país y correlativamente el artículo 123 señala que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil.

Esto quiere decir, que existe un campo muy amplio en lo que se

refiere a trabajos por desempeñar, así como lugares en donde realizar dicha actividad, sin embargo en nuestro país hay libertad de contratación tanto de trabajadores como de patrones, de la suerte que no existe disposición expresa que prohíba la discriminación en la contratación, aun así no se justifica la no-contratación a personas que padecen el VIH/ SIDA; pues aunque se argumenten cuestiones de tipo circunstancial la verdadera causa es la ideología y los prejuicios.

La práctica de estudios médicos previa a la contratación laboral está prevista en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 134 fracción X dispone lo siguiente:

"son obligaciones de los trabajadores: someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior, además de normas vigentes en su empresa o establecimiento; para comprobar que no padecen ninguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa o incurable"

Por su parte, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 88 fracción IV establece: las condiciones generales de trabajo, establecerán las fechas y condiciones en que los trabajadores deberán someterse a exámenes médicos previos y periódicos.

Conociendo los anteriores lineamientos respecto de cada apartado

podemos interpretar de manera restringida que sólo se permite la práctica de exámenes médicos con la finalidad de que con posterioridad el trabajador no reclame como riesgo de trabajo la enfermedad que contrajo antes del inicio de la relación laboral y que en segundo lugar se evite alguna posibilidad de contagio entre los demás trabajadores.

Ahora bien, si el tipo de actividad que se va a realizar no trae implícita la posibilidad de contagiar la enfermedad de VIH/ SIDA no puede ser considerada como riesgo de trabajo, el trabajador podrá informar al patrón de su enfermedad cuando ya se haya desarrollado esta como SIDA

Como ya se mencionó, la ley prevé la realización de exámenes médicos, como obligación de los trabajadores, mismos en los que la prueba de detección no está contemplada, por ello el Reglamento interior de trabajo al estipular que el trabajador debe someterse a exámenes periódicos médicos debe ser más concreta, en el sentido de la detección de enfermedades de trabajo, la cual implique una efectiva posibilidad de contagio.

El artículo 134 fracción XI de la Ley Federal de Trabajo se refiere a la obligatoriedad del trabajador de dar a conocer al patrón las enfermedades contagiosas que padezca tan pronto como tenga conocimiento de las mismas.

En este supuesto solo cabrían las personas que ya han desarrollado el

SIDA; ya que las personas con VIH son portadoras asintomáticas y puede ser que ni siquiera ellos mismos sepan que la padecen, por lo tanto a este grupo no le es aplicable dicha disposición hasta el momento en el que se haga sabedor de que es portador del virus, lo cual ocurre normalmente en el momento en el que la enfermedad se encuentra muy avanzada.

TRABAJADORES QUE TIENEN EMPLEO

Por lo que respecta a los trabajadores propiamente dicho, se presenta un panorama más complejo en torno al VIH/ SIDA, ya que no solamente se trata de exámenes de detección sino también en su estabilidad en el empleo, la posible terminación en la relación laboral y la discriminación de la que puede ser objeto por motivo de la infección del VIH/ SIDA

EMPLEOS DONDE EXISTE RIESGO DE ADQUIRIR LA ENFERMEDAD

En este rubro encontramos a los trabajadores de la salud (médicos, enfermeras, personal de laboratorio, etc) en cuyo caso existe la posibilidad de que con motivo del desempeño de su trabajo adquiera el VIH o de que estando infectado lo transmita a sus compañeros o a los pacientes bajo determinadas circunstancias, que si bien son de carácter excepcional merecen ser tomadas en consideración.

2.6 CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SALUD CON EL VIH

Curiosamente de modo contrario a las personas que solicitan empleo en áreas distintas de la salud, creemos que sí se justifica la realización de los exámenes previos a la contratación por razones obvias. Un accidente por un descuido por parte del personal de salud puede provocar mas personas contagiadas con VIH/ SIDA, aunque sea de manera excepcional.

Consideramos que estos trabajadores tienen derecho a ser contratados, pero con la salvedad de que no presten sus servicios en áreas en donde exista la posibilidad de que transmitan el VIH, debido a causas obvias.

TRABAJADORES DE SALUD QUE TIENEN EMPLEO

La necesidad de manifestar al patrón que padece el VIH tiene por objeto, que tal situación sea considerada como un riesgo de trabajo, lo que traería como consecuencia la indemnización correspondiente, de conformidad con las leyes aplicables y en caso de ser necesario la reubicación dentro de sus servicios de modo tal que no exista la posibilidad de que transmitan el VIH o de que no se expongan a mayores riesgos que puedan facilitar el desarrollo de la sintomatología.

Aquellos trabajadores que tienen trabajo y se les realizan los

exámenes de detección del VIH, virus causante del SIDA, los problemas se agravan toda vez que se pueden presentar los siguientes supuestos:

- a) La posibilidad de suspender al trabajador de su empleo;
- b) La posibilidad de dar por terminada su relación de trabajo;
- c) La posibilidad de que se proteja la estabilidad del empleo del trabajador.

Podemos establecer una serie de situaciones que se presentan en relación con las personas infectadas por este virus: la primera de ellas surge entre las personas que poseen el virus o que tienen SIDA y el lugar de prestación de servicios, ya que al respecto surgen dos corrientes de pensamiento diferentes que se oponen entre sí: *"la primera pretender legislar para salvaguardar los derechos de la sociedad ante la presencia del sujeto infectado, por encima de los derechos humanos, del individuo que padece la enfermedad mientras, la otra corriente establece que se debe de legislar en el sentido de proteger los derechos de las personas involucradas "enfermo y terceros" que sufren de las consecuencias y riesgos que implican en relación con la enfermedad."*⁹

De las consideraciones anteriores se desprende que muchas

⁹ MOCTEZUMA BARRAGÁN, Gonzalo. El SIDA y los derechos humanos Revista Examen, Publicación mensual, año 2, número 14, p. 42, junio 1999, México D.F.

conductas discriminatorias inciden directamente en el lugar de trabajo de las personas infectadas; sin dejar de tomar en cuenta que se deberá poner especial atención en el sector gubernamental a este respecto.

CAPITULO III

EL VIH COMO CAUSAL DE RESCISIÓN LABORAL

3.1. LA RESCISIÓN LABORAL.

La rescisión laboral es una forma de terminar el contrato individual de trabajo, por incumplimiento de cualquiera de las partes, y se encuentra contemplada en el Título Segundo, Capítulo IV de la Ley Federal del Trabajo.

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

- a) Es un acto unilateral.- Supone la conducta de uno de los sujetos de la relación de trabajo.
- b) Es un acto potestativo.- En el supuesto de una causal de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho puede ejercerlo o no.
- c) Es un acto formal.- Se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión; esta es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador de acuerdo a lo establecido en el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo.

Los autores Trueba Urbina y Néstor de Buen consideran que no es adecuado utilizar el término rescisión; quienes toman como fundamento el artículo 123 fracción XII de la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos, ya que las causas de rescisión imputables al trabajador y al patrón son diferentes. Al darse una causal de rescisión imputable al trabajador se dice que hay despido, cuando existe una causal de rescisión imputable al patrón se habla de retiro.

Existen otros artículos como el 185, 208, 244, 264, 291 y 303 de la Ley Federal del Trabajo que señalan también causales de rescisión en la relación laboral sin responsabilidad para el patrón en los trabajos especiales, sin embargo, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo contiene algunas de las causales más importantes:

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

El hecho de que el trabajador no informe al patrón que es portador del VIH no indica que lo está engañando, por que en algunos casos ni ellos mismos están enterados de su padecimiento, ya que los síntomas tardan en desarrollarse hasta 10 años.

El trabajador tiene la obligación de informar al patrón de las enfermedades que padece en cuanto tenga conocimiento de éstas, de acuerdo a lo establecido en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de tomar las medidas de seguridad, tanto para el trabajador portador del virus, como para los demás trabajadores y no caer así en el supuesto del engaño.

II. El trabajador durante sus labores debe cometer faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento. La probidad debe entenderse como rectitud, la honbría de bien, la decencia de obrar, la lealtad, de tal forma que una falta de probidad no implica necesariamente la comisión de un delito contra la propiedad o inmueble del patrón, pero sí propicia una causal de despido. El trabajador que con sus actos o con sus expresiones dentro del trabajo en relación con terceros desprestigia a la empresa en la que presta sus servicios es un individuo con falta de probidad.

Las injurias son la acción o expresión dirigida a ofender a otra persona. En estos casos deben señalarse concretamente las palabras o hechos que constituyen injurias así como circunstancias que lo produjeron.

El artículo 348 del Código Penal para el Distrito Federal señala que injuria: "es toda expresión o acción ejecutada para manifestar desprecio a otro, con el fin de hacerle una ofensa"

Se debe entender por amago: aquella intención de ejecutar próximamente un acto en contra de otra persona, así como cualquier tipo de intimidación, reto o amenaza.

El ser portador del VIH no constituye una falta de probidad, ya que esta enfermedad no se transmite por la convivencia diaria que se da con las personas, y menos aún por saludo, contacto casual, el contagio intencional por parte de un portador del VIH es difícil que sé de, ya que muchos individuos que padecen esta enfermedad ni siquiera están enterados, por ello es importante establecer que aquellas personas que crean estar infectadas se sometan a los exámenes de detección necesarios para evitar contagiar a otras personas, así como para brindarles la ayuda médica y psicológica a las personas infectadas.

Una forma de prevenir esta situación es fomentar la educación sexual en las empresas, así como observar las medidas de seguridad e higiene para evitar que se propague y contagiar la enfermedad.

III. Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en la fracción anterior en contra de alguno de sus compañeros y como consecuencia de ello altera la disciplina del lugar en que desempeña sus labores se rescinde el contrato, en razón de que no es posible o concebible que las personas no respeten o se sujeten a lo que ordene el patrón.

En este caso debe acreditarse la falta de honradez o probidad, actos

de violencia, amagos, injuria o malos tratamientos en contra de algún compañero, además debe acreditarse que como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que desempeña sus labores.

Sin embargo, la ley contempla excepciones; como la de actuar en defensa propia o que medie provocación. En este caso al provocador es al que se le va imputar el acto y no al trabajador.

IV. Sobre la base de lo anterior, aquí solo se agrega la gravedad del acto que hace imposible el cumplimiento normal de la relación de trabajo, por lo cual cuando se producen fuera del servicio se exige mayor gravedad a las causales motivadas del despido.

V. Se requieren tres elementos concurrentes: la intencionalidad del trabajador, que los daños se ocasionen en los bienes del patrón y que se realicen en horas o durante su jornada de trabajo. Por lo que el patrón tiene derecho a rescindir el contrato de trabajo y a reclamarle al trabajador los daños y perjuicios, aunque éste nunca da resultado por insolvencia del trabajador. En este caso lo que procede es el despido justificado sin derecho a indemnización.

VI. Si el trabajador ocasiona perjuicios graves al centro de trabajo, la obra, durante el desempeño de sus labores o con motivo de éstos, siempre y cuando no exista la intención, pero son graves y que no habiendo dolo si existe una negligencia tal que sea la causa del perjuicio.

Si un trabajador ocasiona perjuicios graves al patrón y su negligencia no es la única causa del perjuicio, el despido resultara injustificado.

VII. El patrón tiene que probar que hubo imprudencia o descuido inexcusables y efectivamente se puso en peligro la seguridad de las personas o del establecimiento; bastará que se produzcan estas conductas o elementos sin necesidad de que sean graves o reiteradas para que se integre o configure esta causa. Es la imprudencia, el descuido del trabajador, su ligereza, superficialidad o su falta de atención, dedicación, preocupación, o cautela en el desempeño de sus labores encomendadas.

Todo trabajador tiene la obligación de observar las medidas de seguridad e higiene para evitar así cualquier accidente que ocurra dentro del área de trabajo. Cabe mencionar que la empresa se compromete a proporcionar a todos los trabajadores los primeros auxilios o prestarle la atención médica que sea necesaria, según lo señala el artículo 132 fracciones XVII, XVIII Y XIX de la Ley Federal de Trabajo.

El VIH no se transmite por contacto casual, ni en razón de las actividades laborales que se realicen, se transmite únicamente por transmisión sexual, transfusión sanguínea así como por transferencia transplacentaria y perinatal de la madre al hijo.

El trabajador portador del VIH, que lleve a cabo todas las medidas de seguridad e higiene necesarias, y cumpla con los requisitos que la ley le

marca no será motivo de rescisión de la relación de trabajo.

VIII. La sociedad tiene sus normas éticas, que forman las buenas costumbres y el actuar en contra de ellas es lo que un "hombre normal" puede calificar como un acto inmoral, por lo que se considera que son cuestiones relacionadas con la sexualidad. La moral que en este sentido no es concerniente al orden jurídico, sino a la conciencia y respeto humano, lo podemos concebir como el estudio de la conducta de las acciones humanas en orden a su bondad y malicia o como aquellos mandatos que observa el hombre en sus relaciones con Dios, la sociedad y con él mismo.

IX. La obligación que tienen los trabajadores de guardar los secretos de fabricación o asuntos reservados de las empresas cuya divulgación puede causar perjuicios al patrón como son: que la empresa deja de ganar convirtiéndose en pérdidas, por lo que se aplica la rescisión, independientemente de que si el acto cae en la esfera del derecho penal (Art. 210 del Código Penal para el Distrito Federal), se puede denunciar a los responsables para que sean castigados.

X. El trabajador tiene la obligación de presentarse de manera puntual a su trabajo y no faltar a éste sin permiso del patrón. La inasistencia por uno o dos días puede sancionarse severamente, pero si es reiterada por más de tres veces en un periodo de treinta días, da lugar a una rescisión. No importa si las faltas son continuas o discontinuas, pero si dentro de treinta días y empiezan a contar a partir de que sé de la primera y sin causa justificada. El

trabajador puede considerar que tiene permiso para faltar al trabajo cuando recibe el aviso de que se le ha concedido. La acción de rescisión surge cuando se da la última falta computable y por ello desde entonces empieza a correr el término de la prescripción. El trabajador podrá justificar sus faltas a través de un certificado de incapacidad.

Cabe aclarar que la ley no se refiere a medias faltas sino a faltas completas, ya que esta fracción debido a su falta de claridad deja abierta la posibilidad de interpretar si más de tres faltas son cuatro o tres faltas y media. La falta es la ausencia de asistencia y el retardo es cuando se llega tarde.

La Suprema Corte, establece que las faltas posteriores al despido del trabajador no pueden computarse como injustificadas.

XI. La subordinación es la característica del contrato de trabajo, se define como el sometimiento del trabajador a las órdenes del patrón, de tal forma que si el trabajador se niega a acatar los mandatos del patrón o a sus representantes, en virtud de que la indisciplina es una de las faltas más graves que no se pueden tolerar.

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

XIII. Cuando el trabajador acuda a sus labores en estado de

embriaguez ó bajo la influencia de algun narcótico, droga, enervante, excepto que en este último caso exista prescripción médica.

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

Las sentencias ejecutorias: son aquellas sentencias firmes por ministerio de ley o que no fueron impugnadas en tiempo o que ya fueron pronunciadas, en última instancia, por los Tribunales Colegiados o por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El arresto o detención del trabajador no implica la rescisión del contrato sin responsabilidad patronal.

El artículo 42 fracciones III y IV de la Ley Federal del Trabajo establecen que cuando haya una sentencia condenatoria en contra del trabajador y no haya causado ejecutoria, sólo dará lugar a la suspensión de la relación de trabajo.

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

Debe entenderse por analogía: la forma de interpretación de las leyes, que consiste en extender a un caso no previsto la regulación establecida

para otro por razones similares. El autor Celestino Porte Petit, señala que "la analogía *legis* consiste en aplicar una norma jurídica referente a un caso concreto a otro semejante no regulado por la ley".

¿Qué es la rescisión?: es la decisión unilateral que da por concluida la relación de trabajo, para que se presente debe existir una causa o motivo que se pueda justificar.

Cuando el actor aduce varias causas de rescisión, bastará que se acredite una para considerarlo despido justificado.

El patrón tendrá treinta días para despedir a los trabajadores, disciplinar sus faltas o efectuar descuentos en sus salarios, el cual empieza a correr a partir del día siguiente a la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la causa de separación o de la falta que de lugar a la rescisión.

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

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala la igualdad de condiciones y libertad de trabajo para la clase trabajadora.

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

3. 2 EL DESPIDO INJUSTIFICADO.

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

"El patrono que despid a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario que de el patrón o podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago

de una indemnización”¹⁰

Ahora bien el despido es el acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios, haciendo que el patrón impida por cualquier medio que el trabajador ejercite su trabajo.

El despido no implica la extinción de la relación laboral, toda vez que está condicionada a que la autoridad laboral confirme la validez de dicho despido, mientras esto sucede se abre un compás de espera que en realidad es una suspensión de la relación laboral.

El patrón debe entregar por escrito el aviso de rescisión, de no hacerlo se considerara que el despido fue injustificado.

También hay despido injustificado cuando el patrón impide al trabajador que ejerza su derecho a trabajar o se niegue a suministrarle trabajo, con tal actitud se esta negando al trabajador prestar sus servicios, el trabajador tiene derecho a cobrar su salario, toda vez que no dejó de trabajar por voluntad propia, sino por que el patrón se lo impidió.

Si la autoridad laboral considera que la justificación del despido fue apegada a derecho la relación laboral se extingue, pero si lo considera contrario la relación laboral se reanuda con la reinstalación del trabajador,

¹⁰ DAVALOS JOSE. DERECHO AL TRABAJO, MEX. PORRUA, 1998. PP 144

con todas las consecuencias que trae consigo como son los salarios vencidos, derecho a la antigüedad, reparto de utilidades, prima vacacional, etc; si es que solicitó el cumplimiento del contrato o la acción de indemnización y prestaciones que hubiese exigido y tenga derecho el trabajador.

El trabajador que sea despedido injustificadamente deberá elegir entre una de las dos acciones:

- a) La indemnización constitucional.
- b) El cumplimiento de su contrato y, como consecuencia de ello, la reinstalación de su empleo.

Los trabajadores deben hacer valer sus acciones dentro del término de dos meses, de otra manera se entenderán prescritas, de acuerdo a lo establecido en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo

El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo señala que cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años el patrón podrá rescindirla por alguna de las causas que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, se le impondrá al trabajador la sanción disciplinaria que corresponda, respetando sus derechos de antigüedad. La repetición de la falta o la comisión de otra u otras que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

Por otra parte el artículo 185 de la ley Federal de Trabajo establece que si existe un motivo razonable de la pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del título segundo de esta ley.

Una persona infectada del VIH/ SIDA puede ser despedida injustificadamente sin que se encuentre en los supuestos de los artículos 47, 185, 208, 204, 291 y 303 de la Ley Federal del Trabajo, estando únicamente infectado de VIH/ SIDA lo cual no afecta su capacidad de goce ni ejercicio y que si bien es cierto, es contagiosa también lo es que no se contrae por medio de un saludo y contacto físico únicamente por relaciones sexuales, transfusión sanguínea o de la madre al feto, por lo que estamos en presencia de una discriminación por parte del patrón hacia el trabajador.

3. 3 ABANDONO.

El abandono de empleo no está contemplado en la ley y consiste en la intervención que tiene el trabajador de no volver a trabajar o el deseo de no trabajar. El trabajador puede abstenerse de ejercer los actos que constituyen su trabajo o ausentarse del trabajo por un lapso breve.

El abandono de empleo no debe entenderse como la falta de asistencia a las labores, lo cual debe darse por causas justificadas o injustificadas. Las ausencias del trabajador pueden ser momentáneas o por

breve periodo. Esto si de acuerdo a sus funciones ocasiona un perjuicio al patrón o a terceros. El patrón debe demostrar que la intención del trabajador es la de no volver a desempeñar sus labores así como el perjuicio concreto que le ocasiona.

La finalidad de mencionar el abandono de empleo consiste en que en muchas ocasiones el patrón la utiliza como un recurso procesal. El patrón despidе injustificadamente al trabajador alegando en el juicio que fue el trabajador quien abandonó el empleo. En este caso, si el patrón niega el despido, deberá ofrecer la reinstalación en forma incondicional y en los mismos términos en que venía desempeñando sus funciones.

3. 4. CAUSAS DE RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

El artículo 51 la Ley Federal del Trabajo señala las causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador, en virtud de una falta grave realizada por el patrón en la relación laboral.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos habla de *retiro*, algunos autores hablan de rescisión, otros hablan de resolución, dimisión, despido indirecto.¹¹

¹¹ Ibidem, p.165

En este punto analizaremos las causales de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador contempladas para el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo:

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

II. Las faltas de probidad u honradez en que incurra el patrón, sus familiares o dependientes incluyendo los actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos con autorización del patrón en contra del trabajador o de su cónyuge padres o hijos, los cuales sean realizados dentro o fuera del servicio.

Una persona seropositiva puede ser objeto de múltiples medidas discriminatorias por parte del patrón cuando éste se entere ya sea, a través de los exámenes de detección o porque el trabajador se lo informe puesto que es una obligación por parte de los trabajadores para tomar todas las medidas de seguridad necesarias y evitar posibles contagios entre sus compañeros. Las medidas discriminatorias por parte del patrón hacia las personas seropositivas, constituyen una falta de honradez hacia el trabajador, además de ser una causal de rescisión sin responsabilidad para el trabajador aunque difícilmente el trabajador no llevará a cabo esta rescisión ya que lo que pretende es conservar su empleo.

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

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

El título tercero, Capítulo V de la Ley Federal del Trabajo, señala normas protectoras y los privilegios del salario, el artículo 110 del código enunciado regula los descuentos del salario, la fracción I señala que los descuentos al salario se podrán efectuar únicamente por deudas contraídas con el patrón por anticipo de salario, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad no podrá ser en ningún caso superior al importe de un mes de salario, el descuento será el que convenga el trabajador y el patrón sin que pueda ser más del treinta por ciento del salario mínimo.

Hay casos en los que el trabajador no cobra su salario de manera intencional para después ejercitar alguna acción en contra del patrón, el patrón podrá consignar las cantidades correspondientes mediante billetes de depósito en el tribunal del trabajo.

V. "El patrón no esta facultado por si mismo para cambiar las fechas o los lugares de pago, sino que, en su caso, tiene que convenirlo con el trabajador o con el sindicato que lo represente"¹²

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

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

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

Es importante señalar que es obligación del patrón llevar a cabo todas las medidas de seguridad e higiene necesarias de acuerdo a lo que establece el artículo 132 fracciones XVI XVII, XVIII, XIX, de la Ley Federal del Trabajo. El patrón que no cumpla con las medidas de seguridad e higiene

¹² GUERRERO, EUQUERIO Manual de Derecho del Trabajo, México Editorial Porrúa 1995

que la autoridad marca, podrá ser sancionado de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente si no realizan las modificaciones que las autoridades les señalan.

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

Por otra parte, el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha que sé de cualquiera de las causales mencionadas, y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice.

3.5 ARTÍCULO 46 DE LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO (CAUSALES DE CESE).

El artículo en cuestión no hace referencia de que ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores solo dejará de surtir efectos sin responsabilidad de los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

- I. La renuncia no debería ser motivo del cese sino de terminación voluntaria del trabajador. Por otra parte se debe considerar que el empleado público no puede abandonar su empleo, es decir, que se

retira indefinidamente sin que le hayan otorgado un permiso o aceptado su renuncia. Asimismo, ni el abandono momentáneo es permisible cuando las labores técnicas que realice se relacionen con el funcionamiento de la maquinaria o equipo, y menos aún, cuando tenga a su cargo la atención de personas, como por ejemplo, un hospital en donde el abandono puede poner en peligro la salud e incluso la vida de las personas.

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

III. Por la muerte del trabajador.

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

V. Respecto a esta fracción resulta absurdo que se tenga que esperar la resolución favorable del Tribunal de Conciliación y de Arbitraje en los siguientes casos:

a) De que un trabajador incurrió en faltas de probidad u honradez para cesarlo o cuando comete actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros por lo que el empleado podrá ser suspendido si lo acepta el sindicato o en caso contrario solo se le cambiara de oficina mientras resuelve el Tribunal de Arbitraje.

b) Por las faltas por más de tres días consecutivos.

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

La rescisión imputable al patrón carece de formalidad pues la ley no lo

exige, sin embargo, para prevenir que el patrón argumente que no fue un retiro sino un despido, el trabajador debe dar aviso al patrón por escrito y debe obtener del mismo un acuse de recibo que sirva de prueba fehaciente.

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

3. 6 LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA RESCISIÓN.

3.6.1 AVISO.

El patrón que rescinda la relación laboral de un trabajador con fundamento en el artículo 47 de la Ley Federal del trabajo, deberá darle aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

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

La notificación del despido debe hacerla el patrón directa y

personalmente al trabajador, la cual debe describir los hechos, tiempo, lugar, personas y conductas que la constituyen.

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

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

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

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

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

Lo anterior con el objeto de que el trabajador seropositivo que ha sido rescindido de sus labores tenga la certeza de saber el motivo de la misma y que puede demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, si considera que la referida rescisión es con motivo de su enfermedad y no por alguna de las hipótesis del artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo y que por lo general estamos en el supuesto, que por el temor e

ignorancia del patrón y de sus compañeros para no contagiarse.

3.6.2. DEMANDA.

La demanda es la petición mediante la cual el actor formula sus peticiones por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que intervenga en el conflicto a fin de impartir justicia, la cual deberá contener los siguientes requisitos:

1. Junta ante la que se promueve.
2. Nombre de quien promueve.
3. El nombre y domicilio del demandado.
4. Su denominación o razón social acción.
5. Acciones que ejercita
6. Relación clara y precisa de los hechos que la motivan.
7. Monto del salario o las bases para fijarlo.
8. Fundamento legal y puntos petitorios.

El trabajador tiene derecho de perseguir en juicio lo que considera que es debido y que le pertenece, por lo que en el caso que nos ocupa tiene las acciones a demandar. La indemnización constitucional consistente en tres meses de salario o la reinstalación, que es la acción que tiene el trabajador

para reclamar el regreso a su trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venia haciendo. El trabajador solo podrá elegir entre una de las dos acciones.

Las personas seropositivas o enfermos de SIDA, pueden demandar a la empresa, establecimiento, taller o lugar en donde se desempeñaban, ante la Junta correspondiente de Conciliación y Arbitraje, si consideran que ha sido violado su derecho al trabajo y a la estabilidad en el mismo, siempre y cuando no hubiesen incurrido en alguna de las causales de rescisión indicadas en la Ley Federal del Trabajo, y que sólo por el hecho de ser portador del VIH fue despedido.

3.6.3 INDEMNIZACIÓN.

Los trabajadores que consideran que han sido despedidos injustificadamente tiene derecho a:

- a) La indemnización constitucional: que consiste en tres meses de salario y al pago de los salarios caídos, además de las prestaciones que hubiere devengado o que le otorgue expresamente la ley o los contratos que tenga celebrados. En este caso no se tomarán en cuenta los aumentos que haya habido en el salario del trabajador durante la tramitación del procedimiento. Cuando el trabajador opte por la indemnización constitucional perderá su derecho a los 20 días

por cada año de servicios prestados.

- b) La reinstalación: que consiste en colocar al trabajador bajo los mismos términos y condiciones en que venía desempeñando su trabajo, además del pago de los salarios caídos, disfrutando de todos los aumentos que haya adquirido el puesto.

CAPITULO IV

LOS DERECHOS DE LOS SEROPOSITIVOS POR INCAPACIDAD PARA LABORAR.

4. 1. RIESGOS DE TRABAJO.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 473 de la Ley Federal de Trabajo: "riesgos de trabajo son: los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo".

De acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo; los riesgos de trabajo comprenden a todo trabajador sindicalizado o no, a los de confianza, a los que realizan trabajos en buques, aviones, ferrocarriles, auto transportes, agentes de comercio, etcétera, con excepción de los que trabajan en talleres familiares.

Los riesgos de trabajo se dividen en:

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

acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

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

- a) 16 oftalmopatias
- b) 30 broncopulmonares y neumoconiosis
- c) 21 provocadas por parásitos virus bacterias y hongos
- d) 18 de la piel (dermatosis)
- e) 17 de las vías respiratorias
- f) 10 producidas por factores mecánicos y por medio del trabajo
- g) 6 derivadas de la fatiga industrial
- h) 4 cánceres
- i) 2 Producidas por productos biológicos
- l) 36 producidas por intoxicaciones vía respiratoria cutánea o digestiva
- k) 1 producida por radiaciones ionizantes y electromagnéticas

Aún cuando la enfermedad del VIH/ SIDA no forma parte de la lista si podemos incluirla en el apartado de "infecciones parasitosis y virosis" mismas que son definidas como "enfermedades generalizadas o localizadas por acción de bacterias parásitos hongos y virus"

Cabe señalar que los servidores del servicio médico quienes tienen contacto directo con las personas que padecen esta enfermedad, están expuestos en mayor proporción a sufrir un riesgo profesional de trabajo.

Respecto a los trabajadores expuestos en ejercicio o con motivo de su trabajo, el mismo artículo 513 en su consecutivo 136 es claro al enunciar a médicos, enfermeras, personal de limpieza de hospitales y sanatorios, personal de bancos de sangre, siempre que se identifique el agente causal del paciente y en el sitio de trabajo.

4. 2 ENFERMEDADES

Enfermedad es la "alteración o desviación del estado fisiológico en toda la anatomía o en alguna de sus partes, órganos o sistemas (o combinación de ellos) que se manifiesta por un conjunto característico de síntomas y signos cuya etiología patología y pronóstico pueden conocerse o ser desconocidos"¹³

¹³ Diccionario de Medicina Dorland, México. EDT. Interamericana. 1986. Vol. 2. p. 502

ENFERMEDAD GENERAL Y CONTAGIOSA

Consideramos que el SIDA es una enfermedad general, en razón de que no está dentro de las señaladas en la legislación laboral, ni en la seguridad social, porque se genera por una infección fuera del ámbito laboral y por los síntomas que presenta con excepción de los trabajadores del sector salud, que deben ser considerados como un riesgo de trabajo.

Al hablar de una enfermedad en general, debemos entender en sentido amplio el resultado de una causa exterior que actúa sobre el organismo humano y la cual no deriva o tiene su origen en la prestación de servicios, por lo que dentro de este tipo de enfermedades se encuentran aquellos accidentes que ocurran fuera del trabajo o del lugar de prestación de servicios, en el caso de que el accidente ocurra dentro del centro de trabajo o del lugar de prestación de servicios, entendiéndose el hecho de que en el caso de que el accidente se pudiera considerar como riesgo, el trabajador tendrá la obligación de probar que dicho accidente ocurrió dentro del centro de trabajo para poder considerarlo como un riesgo de trabajo.

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

En el caso que nos ocupa el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA) es contagioso como lo explicamos en el primer capítulo, y es de observarse, que no se contrae por el desarrollo o actividad laboral en un área

de oficina o empresa, en razón de que el virus de inmunodeficiencia humana no puede sobrevivir en el medio ambiente que nos rodea, por lo que necesita linfocitos (glóbulos blancos) los cuales no se encuentran en el aire y por ello no se puede contraer tal padecimiento, el cual se va transformando en crónico, porque se va tratando y evitando que las enfermedades oportunistas ataquen el cuerpo de quien la padece.

ENFERMEDAD PROFESIONAL Y NO PROFESIONAL.

Las enfermedades profesionales: son los padecimientos derivados de las actividades laborales del paciente.

Si la enfermedad se encuentra catalogada como profesional, debe existir relación entre la actividad desempeñada y el mal que sobrevenga con el tiempo o debido a circunstancias de medio lugar o ambiente.

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

INCAPACIDAD

La incapacidad: es la disminución o pérdida temporal permanente de las facultades o aptitudes físicas o mentales que imposibilitan a una persona para desempeñar su trabajo, la incapacidad puede derivar de un riesgo de trabajo (accidente o enfermedad de trabajo o de una enfermedad o accidente

no profesional)

Incapacidad Temporal: Es la pérdida de las facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo (artículo 478 de la Ley Federal de Trabajo).

Incapacidad Permanente Parcial: Es la disminución de facultades o aptitudes de una persona para trabajar (artículo 479 de la Ley Federal de Trabajo).

Incapacidad Permanente Total: Es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que le imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida. (Artículo 480 de la Ley Federal de Trabajo).

Por otro lado la Ley Federal del Trabajo estipuló en su artículo 487, los derechos que poseen los trabajadores para el caso de sufrir un riesgo de trabajo y los cuales son:

- I. Asistencia médica y quirúrgica.
- II. Rehabilitación.
- III. Hospitalización cuando el caso lo requiera.
- IV. Medicamentos y material de curación.
- V. Aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, y
- VI. La indemnización fijada en este título.

4. 3 ASISTENCIA MÉDICA

El artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece:

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

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

La seguridad social debe entenderse como un conjunto de acciones encaminadas a proteger y prevenir a la población de eventos biológicos y sociales que pudieran afectarla, como es un nacimiento, un accidente, matrimonio, enfermedad o la muerte.

La seguridad social va a garantizar los medios de subsistencia, asistencia médica, aspectos sociales y el otorgamiento de una pensión,

previo cumplimiento de los requisitos que la Ley del seguro Social establece.

La Ley del Seguro Social es de utilidad pública de acuerdo a lo que el artículo 123 fracción XXIX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así también señala los seguros que contempla, los cuales consisten en prestaciones en especie como son: atención médica, quirúrgica, y farmacéutica, servicio de hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia.

Es importante establecer que los patrones tienen la obligación de seguir las normas de seguridad e higiene en las fábricas, talleres, oficinas y otros lugares donde se ejecuten las labores para prevenir los accidentes y riesgos de trabajo, disponiendo en todo tiempo de los medicamentos y material de curación necesarios.

Cuando en el lugar de trabajo haya más de cien trabajadores se va establecer una enfermería dotada de material y medicamentos de curación. Cuando en el lugar de trabajo haya mas de trescientos trabajadores, se instalará un hospital en el centro de trabajo, los patrones podrán previo acuerdo de los trabajadores celebrar convenios con sanatorios u hospitales ya sea que estén ubicados en el lugar donde se prestan los servicios o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo para los trabajadores.

Cuando exista alguna irregularidad en las medidas de seguridad en el lugar de trabajo, y el patrón no haga las modificaciones que la autoridad les ordene podrán ser sancionadas por la Secretaria del Trabajo y Previsión

Social de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente, la sanción se duplica si la irregularidad persiste.

El artículo 123 fracción XIV y XV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que el patrón es responsable de los accidentes y enfermedades de trabajo, así como de observar las medidas de seguridad e higiene en las instalaciones de trabajo para prevenir los accidentes y enfermedades de trabajo. En consecuencia todo trabajador accidentado por el trabajo que realiza tiene derecho a la asistencia médica, medicamentos, intervenciones quirúrgicas, hospitalización, aparatos de prótesis, rehabilitación y ortopedia.

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

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DE SALUD RESPECTO AL VIH/ SIDA

Los trabajadores de la salud tienen diversas obligaciones específicas de carácter laboral relativas a la atención de personas con VIH/ SIDA. Las profesiones relacionadas con la salud implican que las mismas no puedan excusarse del deber de asistencia que tienen por acondicionamientos ideológicos o por razones de que la enfermedad de que se trate sea contagiosa.

Los trabajadores de salud que se nieguen a atender a las personas con VIH/ SIDA incurren en responsabilidad laboral, razón por la cual pueden ser sancionados e incluso despedidos. Así pues, es necesario recalcar que los trabajadores de la salud no sólo están obligados éticamente a prestar sus servicios sino que dicho deber también es jurídico.

Corresponde al médico tratante o al personal de salud directamente involucrado dar los resultados de la prueba de detección al titular de la unidad de vigilancia epidemiológica y no así a los laboratorios ni a otras personas que tuvieran acceso a la información

4. 4 DERECHO A LA SALUD

La salud fue definida por la Organización Mundial de la Salud como: *el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades es un derecho humano*

fundamental.

El derecho a la salud fue introducido en nuestra Carta Magna por la reforma del 3 de enero de 1983 al artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos emitiéndose el 1° de julio de 1984 la Ley General de Salud que fija las bases y modalidades para que sus afiliados tuvieran acceso a la salud en las formas y condiciones que en ella se establecen.

De esta manera, diversas dependencias como lo son el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE), Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM), Clínica Especializada Condesa numero uno de la Secretaria de Salud, los institutos y direcciones de pensiones de las diferentes entidades federativas, son financiadas económicamente por las cuotas obrero - patronales y gubernamentales por lo que se considera un derecho del ser humano recibir el servicio y medicamentos.

Asimismo existen organizaciones no gubernamentales (ONGs) que brindan apoyo y ayuda en atención médica independientemente de la que proporcionan las instituciones referidas anteriormente, en tal razón, todos los seres humanos que padezcan una enfermedad tienen derecho a que se les otorgue atención médica, en virtud de que estas organizaciones están integradas por personas consientes de la gravedad que representa la

enfermedad del SIDA conocen como se puede contraer, prevenir, tratar y atender a la gente que se encuentra en las diferentes etapas del citado síndrome, en tal razón, todas las personas seropositivas o enfermas tienen derecho a disfrutar de los servicios médicos que en nuestro país se brindan a través del IMSS, ISSSTE, Clínica Especializada Condesa numero uno de la Secretaria de Salud y CONASIDA así como las organizaciones no gubernamentales toda vez que este Derecho tiene el objetivo de preservar, proteger y promocionar la salud física y mental de las personas.

4. 5 INDEMNIZACIÓN POR RIESGOS DE TRABAJO

Como ya se señaló anteriormente, los riesgos de trabajo pueden provocar desde una incapacidad temporal, hasta una incapacidad permanente parcial o total y en algunos casos la muerte.

Por lo tanto, los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo que les produzca cualquiera de las tres incapacidades mencionadas anteriormente tienen derecho a una prestación en especie consistente en la atención médica y quirúrgica, hasta su total recuperación y rehabilitación, de acuerdo a lo establecido por el artículo 487 de la Ley federal de Trabajo, el cual ya se transcribió anteriormente, pudiendo presentarse los siguientes supuestos:

a) Si el trabajador se encuentra inscrito ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, el patrón no tiene obligación alguna con relación a los riesgos de trabajo sufridos, ya que dicha Institución de seguridad Social se subroga

en las obligaciones del patrón en relación con sus trabajadores.

b) Si el trabajador no se encuentra inscrito ante el Instituto Mexicano del Seguro Social el patrón estará obligado a responder sobre la atención médica y quirúrgica de sus trabajadores así como la rehabilitación, prótesis y demás supuestos del artículo 487 de la ley de la materia, cubriéndose además, el importe de su salario en caso de incapacidad temporal.

MONTO DE LAS INDEMNIZACIONES

Como se señaló anteriormente, los riesgos de trabajo pueden provocar desde una incapacidad temporal hasta una incapacidad permanente parcial o total y en algunos casos hasta la muerte. Para el caso de que el riesgo de trabajo le produzca al trabajador una incapacidad temporal y no se encuentra inscrito ante el Instituto Mexicano del Seguro Social se deberá estar a lo dispuesto a lo que establece el artículo 491 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra establece;

Artículo 491 – "Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal la indemnización consistirá en el pago integro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad.

Si a los tres meses de iniciada una incapacidad, no está el trabajador

en aptitud de volver al trabajo, él mismo o el patrón podrá pedir, en vista de los certificados médicos respectivos de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes podrán repetirse cada tres meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho”.

Si el riesgo de trabajo le produce al trabajador una incapacidad permanente parcial al no encontrarse Inscrito ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, se estará a lo dispuesto por el artículo 492 del a Ley Federal del Trabajo establece:

Artículo 492.-“Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Se tomara el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio. Se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación del trabajador.”

Para el caso de que incapacidad permanente parcial consistiera en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que corresponderá por incapacidad permanente total tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una categoría similar susceptible de producirle ingresos semejantes de acuerdo a lo que dispone el artículo 493 de la Ley Federal del Trabajo sin estar obligado a pagar una cantidad mayor a la que corresponda a una incapacidad total, aunque se reúna más de dos incapacidades.

Si el riesgo de trabajo le produce al trabajador una incapacidad permanente total y el mismo no se encuentra inscrito ante el Instituto Mexicano del Seguro Social de acuerdo a lo establecido por el artículo 495 de la Ley Federal del Trabajo, la indemnización consistirá equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario, cantidad de la cual en ningún momento se le pondrán descontar los salarios que percibió el trabajador durante el periodo de la incapacidad temporal tal y como lo dispone el artículo 496 de la Ley Federal del Trabajo establece:

Artículo 496 – “Las indemnizaciones que debe percibir el trabajador en los casos de incapacidad permanente parcial o total le serán pagadas integras sin que se haga deducción de los salarios que percibió durante el periodo de incapacidad temporal”

4. 6 CAUSAS EXCLUYENTES DE RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN.

Existen para el patrón algunas causas que excluyen su responsabilidad, las cuales están establecidas dentro del artículo 488 de la Ley Federal del Trabajo, como son: si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez, si ocurre el accidente encontrándose bajo el efecto de algún narcótico o droga enervante: salvo que existe prescripción médica y que el trabajador informe de tal hecho al patrón presentándole la prescripción médica, si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona: y si la incapacidad es resultado de alguna riña o intento de suicidio.

El patrón en estos casos tendrá la obligación de prestar los primeros auxilios y cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

Ahora bien, es importante mencionar el hecho de que el patrón normalmente es el responsable del riesgo de trabajo, pero si además de todo no cumple con las medidas preventivas para evitar los accidentes o comete alguna falta inexcusable, tendrá responsabilidad, la cual aparece plasmada dentro del capítulo de Riesgos de Trabajo, al imponer al patrón el pago de un veinticinco por ciento más del monto de la indemnización cuando se presentan los supuestos establecidos en el artículo 490 de la Ley Federal del Trabajo. La falta inexcusable para el patrón se da en los siguientes casos:

- a) No cumpla con las disposiciones legales relativas a la prevención de riesgos de trabajo.
- b) No adopta las medidas necesarias para evitar que se repitan accidentes posteriores.
- c) No adopta las medidas preventivas creadas por las comisiones de los trabajadores y patrones o por las autoridades de trabajo.
- d) Cuando los trabajadores informan al patrón del peligro que corren y éste no adopta las medidas necesarias.
- e) Si ocurren circunstancias análogas a las anteriormente señaladas.

En el caso que nos ocupa, es obligación del trabajador el probar que el accidente se haya debido a una falta inexcusable del patrón ya que de lo contrario, la Junta de Conciliación y Arbitraje no lo considerará como tal.

Por lo anterior la Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 509 la necesidad de crear en cada empresa o establecimiento, las Comisiones de Seguridad e Higiene necesarias para la prevención accidentes y enfermedades; dichas Comisiones se integrarán por igual número de representantes de los trabajadores y patrones, desempeñando sus funciones de manera gratuita y dentro de sus horas de trabajo, vigilando el cumplimiento de las disposiciones correspondientes e investigando las causas de los accidentes, teniendo como funciones entre otras:

a) Colaborar con las autoridades de trabajo, con las sanitarias y con las instituciones de Seguridad Social en la investigación de las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo y promover la adopción de las medidas necesarias.

b) Promover la orientación e instrucción para los trabajadores, con la finalidad de que conozcan los reglamentos, instructivos circulares y en general cualquier material relativo.

c) Vigilar de manera especial las normas aplicables al trabajo de mujeres y de los menores.

d) Colaborar en las campañas para la prevención y control de la contaminación del medio ambiente y en la educación higiénica que realicen las autoridades.

e) Vigilar la selección de los equipos de seguridad personal de acuerdo con el riesgo, su adquisición, cada vez que se requieran, su mantenimiento en óptimas condiciones higiénicas y de funcionamiento, con el objeto de estudiar y proteger las medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo

La Secretaria de Trabajo y Previsión Social con auxilio del Departamento del Distrito Federal y autoridades de los Estados con la participación de los patrones y trabajadores, promoverá la integración de estas comisiones constituyéndolas en un plazo no mayor de treinta días a

partir del inicio de las actividades laborales debiendo inscribirlas ante las autoridades respectivas.

4.7 PRESTACIONES QUE OTORGA EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Antes que nada, es importante mencionar que la enfermedad causada por el virus del VIH es una enfermedad que hasta la fecha es considerada como mortal y de la cual aún no existe cura comprobada y totalmente viable, ya que todas aquellas personas que tienen este virus en la sangre aunque sean tratados correctamente, mueren.

Por otra parte, cabe resaltar el hecho de que el proceso evolutivo de esta enfermedad es muy lento, pues inclusive las personas que se encuentran dentro de las primeras fases de la enfermedad tardan años para manifestar los efectos de la misma, motivo por el cual, los periodos de vida de estas personas son muy cortos, dentro de los cuales deben tener una atención total y humana hasta su muerte.

A continuación se establecerán las prestaciones en dinero y en especie que la Ley del Seguro Social otorga a las personas inscritas al régimen obligatorio, el cual es el más importante, ya que agrupa a la gran mayoría de la población asegurada; cuando existe una relación contractual cualquiera que sea esta y aún cuando el patrón esté exento del pago de

impuestos o derechos, así como los miembros de sociedades cooperativas, de producción y las personas que determine el ejecutivo federal a través del decreto respectivo de acuerdo a la Ley del Seguro Social.

PARA ENFERMEDAD NO PROFESIONAL

Para el caso de que la enfermedad sea considerada como no profesional, tendrán derecho a las prestaciones en especie, las cuales consisten en asistencia médica-quirúrgica, hospitalaria y farmacéutica que sea necesaria desde el momento en que se inicie la enfermedad, hasta cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento, tiempo que se podrá prorrogar hasta por cincuenta y dos semanas más, previo dictamen médico.

PARA ENFERMEDAD POR RIESGO DE TRABAJO.

Para el caso de que la enfermedad sea considerada como un riesgo de trabajo, las prestaciones en especie consistirá en asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica; servicio de hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia y rehabilitación.

Las prestaciones en dinero dependen del tipo de incapacidad de que se trate, ya que si el enfermo se encuentra incapacitado temporalmente o el mismo se encuentre incapacitado para trabajar y hasta el Instituto Mexicano del Seguro Social no considere que se encuentre capacitado para trabajar, o bien declare la incapacidad permanente, o parcial o total, y en este caso recibirá el ciento por ciento del salario que estuviese cotizando en el

momento de sufrir el riesgo.

En caso de muerte del asegurado, les corresponderán a los beneficiarios las siguientes pensiones:

- Recibirán ayuda para gastos de funeral, consistente en sesenta días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha que haya muerto el asegurado. Dicho pago se entregará a la persona que presente copia del acta de defunción y la cuenta de los gastos de defunción.

- La pensión de viudez consistirá en el cuarenta por ciento de la que le hubiese correspondido al trabajador fallecido por Incapacidad permanente total. Recibiendo además un pago de aguinaldo correspondiente a quince días del importe de pensión que reciben. La misma pensión se le va a otorgar al viudo o concubinario que hubiera dependido económicamente de ella.

- Tendrán derecho a recibir esta pensión la esposa del asegurado e pensionado que vivió cinco años anteriores a su muerte o con la que hubiese tenido hijos, siempre y cuando ambos estuviesen libres durante el concubinato. Si hubiese varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a la pensión.

4.8 SUSPENSIÓN

Por lo que respecta a la suspensión, la Ley Federal del Trabajo menciona en su artículo 42, las causas de la obligación de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón; la suspensión tiene sus excepciones para el caso de la maternidad, aún cuando existe una suspensión de la relación laboral, el patrón tiene la obligación de pagar el salario.

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

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

El patrón de acuerdo a la ley no está obligado a dar aviso de la suspensión de la relación laboral, lo que en muchos casos ocasiona que a los trabajadores se les rescinda la relación de trabajo al imputarles indebidamente faltas injustificadas a su trabajo. Por analogía se podría

aplicar en este caso el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que establece la obligación de dar aviso al trabajador de la causa o causas de la rescisión laboral para evitar así este tipo de situaciones.

La suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de que el trabajador tiene una enfermedad contagiosa o que produzca una incapacidad para el trabajo, hasta que terminó el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, o antes si desaparece la referida incapacidad, sin que la incapacidad pueda exceder del término fijado en la ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencias de un riesgo de trabajo.

Para el caso de enfermedad contagiosa, incapacidad temporal que no constituya riesgo o enfermedad de trabajo, arresto del trabajador y la falta de documentos que exige la ley, el trabajador regresará a su trabajo al día siguiente en que termine la causa de suspensión, para el caso de prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, si el trabajador obra en defensa propia el cumplimiento de los servicios laborales.

4.9 TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

Desde el momento en que los trabajadores infectados por el virus del VIH se encuentran en alguna de las fases terminales de la enfermedad, la posibilidad existente es el hecho de que el patrón de por terminada la relación laboral, de acuerdo a lo que establece el artículo 53 de la Ley

Federal del Trabajo en su fracción IV:

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

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

Desde nuestro punto de vista, la relación laboral debe terminar, toda vez que las personas infectadas con el VIH, hayan desarrollado SIDA de la enfermedad y que por tal motivo ya no pueden desempeñar sus funciones, deberán terminar con la relación laboral existente por motivo de incapacidad permanente física o mental sin responsabilidad para el patrón.

Con respecto a la indemnización correspondiente por la terminación laboral, el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo otorga el derecho al trabajador de recibir un mes de salario y doce días por cada año de servicio o de ser posible si así lo quiere, que se le proporcione un empleo compatible independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

Una vez terminada la relación laboral con causa justificada, los trabajadores tienen derecho a gozar de todas las prestaciones médicas y en especie previstas en los regímenes de la seguridad social, al igual que cualquier otro trabajador al que su enfermedad no le haya permitido seguir trabajando.

Por su parte, respecto a aquellos trabajadores de la salud que tienen empleo y se encuentran infectados del VIH, procede hacer las siguientes consideraciones:

I. En primera instancia, es importante mencionar que para el caso de los trabajadores de la salud que resulten infectados por el VIH, por parte de alguno de sus pacientes que atiendan, tal situación implica el que una enfermedad adquirida constituya en sí un riesgo de trabajo (únicamente para los trabajadores, de la salud), con todas las obligaciones que implica para el patrón, por el solo hecho de considerar tal situación como un riesgo de trabajo, así como para las instituciones de Seguridad Social.

II. Las personas de la salud que sean infectados, deberán ser indemnizados de acuerdo a lo estipulado en la Ley federal del Trabajo, pues se trata de un riesgo de trabajo.

La Norma Oficial Mexicana Para la Prevención y Control de la Infección por el VIH publicada en el Diario Oficial de la Federación el 17 de enero de 1995, establece que en caso probable de exposición al VIH del personal de salud o personas a cargo de enfermos de VIH/ SIDA, al tener contacto con sangre de un paciente mediante pinchadura, cortadura, salpicadura en mucosas, heridas, se acudirá de inmediato al servicio hospitalario o a la autoridad del hospital donde ocurrió el accidente para hacer constar por escrito el incidente, tomar una muestra de sangre, para demostrar que la persona era negativa antes del accidente: establecer las

medidas necesarias para establecer que la persona accidentada se infecto de VIH, tomando muestras sanguíneas a los tres, seis, y doce meses, diagnosticándose como "infección ocupacional" y aquél demuestre seroconversión durante dicho periodo.

INTERPRETACIÓN DE LA NORMA LABORAL.

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

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

Asimismo, cuando en la ley no exista disposición expresa o exactamente aplicable al caso concreto, para la resolución del conflicto se tomarán en consideración las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo

que regule casos semejantes, los principios generales que deriven de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal del Trabajo, en sus reglamentos o tratados, de los principios generales del Derecho, de los principios generales de justicia social, de la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

CAPITULO V

LAS RELACIONES LABORALES DE LOS SEROPOSITIVOS SEGÚN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).

5.1 LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

ORÍGENES E HISTORIA

La idea de una legislación internacional del trabajo se debe ante todo a quien fue también el precursor de la obra de la OIT, Daniel Le Grand (1783-1859), industrial francés que entre 1840 y 1853 suplicó reiteradamente a varios gobiernos europeos que promulgaran de común acuerdo una misma legislación laboral para acabar así con las luchas despiadadas entre competidores.

También preparó el terreno con varios proyectos de leyes internacionales sobre la jornada de trabajo, la fijación de un día de descanso, el trabajo nocturno, las actividades insalubres o peligrosas y una reglamentación especial para los niños. Antes de redactar los proyectos efectuó un muy cuidadoso estudio de la situación jurídica en diversos países, prácticamente como hace hoy la Oficina Internacional del Trabajo para preparar los proyectos de normas¹⁴

¹⁴ LA OIT EN GINEBRA, Las Normas Internacionales del Trabajo, 4ª Edición, Editorial

Daniel Le Grand (1783-1859) fue un pionero de la reglamentación internacional de las condiciones del trabajo.

Las leyes que propuso con miras a regular las condiciones laborales y de vida de los trabajadores de su época pueden considerarse precursoras de los convenios internacionales del trabajo a cuya elaboración se ha dedicado la Organización Internacional del Trabajo.

LAS PRIMERAS CONFERENCIAS INTERNACIONALES

Le Grand murió sin haber visto fructificar sus planes, pero su idea fue recogida y defendida por otros, en primer lugar por entidades privadas como los Congresos Internacionales de Beneficencia que se celebraron en 1856 y 1857 – “que adoptaron una noción en que propugnaban la redacción en concierto de medidas internacionales, para reglamentar el trabajo en la industria como vía para fomentar y extender las medidas tomadas por industriales de avanzada para proteger a sus trabajadores y mas tarde por el movimiento sindical, que crecía rápidamente y comenzaba a forjar vínculos internacionales propios.”¹⁵

Mientras tanto, se habían adoptado en algunos países leyes internas que restringían el trabajo de los niños, y a veces el de las mujeres.

Alfaomega, Manual de Educación Obrera, México año 2000.

¹⁵ Idem.

Los hombres políticos con visión empezaban a pensar que las medidas de este género deberían uniformarse y extenderse por acuerdo internacional; las posibilidades de hacerlo se debatieron sobre todo en los parlamentos de Alemania y Francia.

La primera iniciativa concreta surgió en Suiza en 1889, cuando el Consejo Federal envió a trece gobiernos invitaciones para que asistieran a una conferencia preliminar donde se examinaría qué aspectos del derecho laboral podrían reglamentarse provechosamente por convenio internacional.

Se fijó la inauguración para el 5 de mayo de 1890, en Berna, pero en vista de que en Alemania se habían tomado disposiciones para convocar una reunión similar, el Consejo Federal suizo decidió renunciar a su propio proyecto y apoyar el de Alemania.

El resultado fue una conferencia internacional sobre el trabajo, en las fábricas y minas, más conocida como Conferencia de Berlín, que se inauguró el 15 de marzo de 1890. Después de dos semanas de sesiones, estableció recomendaciones detalladas para reglamentar o prohibir el trabajo en las minas, el trabajo dominical, el trabajo de los niños y el empleo de los jóvenes y de las mujeres, sin que se asumieran compromisos internacionales formales.

La Conferencia de Berlín parece haber tenido pocos efectos directos, pero tiene valor histórico, porque era la primera vez que se congregaban

gobiernos para debatir normas laborales, y no cabe duda de que allanó el camino para tomar medidas posteriores.

LA PRIMERA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Siete años después de la Conferencia de Berlín, en agosto de 1897, cerca de cuatrocientos delegados, que representaban a organizaciones obreras cristianas de catorce países, se reunieron en Zurich para celebrar el Primer Congreso Internacional de Protección Obrera, aprobaron una resolución en que rogaban al Gobierno suizo que reanudara sus esfuerzos para promover leyes internacionales del trabajo, y en particular que invitara a los diversos gobiernos a crear una oficina del trabajo.

Hubo otra conferencia en Bruselas, en septiembre de 1897, para examinar las realizaciones de la Conferencia de Berlín y estudiar los principios en que debiera basarse la futura Oficina Internacional de Trabajo. Los participantes eran eminentes académicos y parlamentarios de Europa y América, y el alma de la reunión fue el profesor Ernest Mahaim de Bélgica, que más tarde habría de ser presidente del consejo de Administración de la OIT.

Como resultado directo de la Conferencia, se formó una comisión para que difundiera la idea en diversos países. Se constituyeron varias organizaciones internacionales con fe en la misma causa, las organizaciones se reunieron por primera vez en Paris en julio de 1900 y fundaron la

Asociación Internacional de Legislación del Trabajo precursora inmediata de la OIT.

El cantón suizo de Basilea donó a La Asociación una sede adecuada, y la primera Oficina Internacional del trabajo se inauguró el 1.º De mayo de 1901.

En su forma original, la más antigua *Oficina Internacional del Trabajo* es la que creó La Asociación Internacional de Legislación del Trabajo, que fue inaugurada en Basilea, Suiza, el 1º de mayo de 1901.

La Asociación Internacional de Legislación del Trabajo no estaba formada por gobiernos, sino por las asociaciones nacionales que habían hecho propaganda a favor de una acción internacional, pero los gobiernos dispuestos a aceptar sus objetivos podían hacerse representar en la comisión internacional que se reunía cada dos años.

Los Gobiernos de Francia, Italia, Países Bajos y Suiza estuvieron representados desde el principio y, al llegar el momento en que la Primera Guerra Mundial puso término a sus actividades, veintidós gobiernos participaban ya en la organización.

EL PRINCIPIO DEL TRIPARTISMO

La fuerza de la Organización Internacional del Trabajo proviene del principio del tripartismo, que permite a los representantes de los trabajadores y de los empleadores junto con los de los gobiernos, a

participar en todos los debates y en las decisiones.

Esta intervención directa de los empleadores y los trabajadores lado a lado con los gobiernos, que constituye la esencia misma del tripartismo, lo que caracteriza también cada etapa de las actividades normativas de la OIT.

El origen de un convenio o una recomendación, se le descubre en una iniciativa tomada por uno o varios trabajadores, estos miembros trabajadores del Consejo de Administración participan en la determinación del temario (u orden del día) de la Conferencia Internacional del Trabajo, a lo cual los delegados trabajadores en la Conferencia toman parte en la articulación y adopción de normas internacionales del trabajo por la Conferencia, que a las organizaciones de trabajadores les corresponde, tanto en el ámbito nacional como internacional, por lo cual es importante vigilar el cumplimiento efectivo de las normas.

5.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

La adopción en 1951 del Convenio Número 100 (sobre la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor), fue uno de los hitos mas recordados de la actividad normativa de la OIT y originó cambios en muchísimos países.

Según sus términos, todo Estado que lo ratifique deberá promover y, dentro de los límites en que sea compatible con los métodos vigentes para

determinar los salarios, garantizan la aplicación de ese principio de igualdad, y deberá hacerlo por medio de la legislación, de contratos colectivos o de los organismos de fijación de salarios. A este propósito se recalca la importancia de promover la evaluación objetiva de las tareas de acuerdo con el trabajo que se deba efectuar.

En 1958, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó a la vez el Convenio 111, sobre la discriminación en el empleo y la ocupación:

Este instrumento se refiere a motivos de discriminación tan variados como lo son la raza, el sexo o las opiniones políticas, por ejemplo, abarcan las leyes o los procedimientos discriminatorios en términos muy generales, del estilo de "cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato"¹⁶, y que puede ser consecuencia no sólo de la legislación, sino también de situaciones o usos establecidos en la práctica alcanzan a todos los sectores del empleo y de la profesión, tanto públicos como privados, y se extienden a la formación profesional y al acceso a determinados puestos u ocupaciones, del mismo modo que a las condiciones de empleo en general.

Los métodos propuestos en estos textos para luchar contra la discriminación van desde la intervención directa por conducto de leyes hasta

¹⁶ Ibidem, p. 53

las actividades educativas, y desde la intervención del Estado hasta la acción de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, pero cada país dispone de un margen de discreción bastante amplio.

Así, la discriminación abarca desde un punto objetivo, la que envuelve a aquellas personas que están infectadas del VIH, no importando otros factores sociológicos, ya sea que sean hombres, mujeres, niños o, población económicamente activa.

En este rubro, que nos interesa sobremanera, la discriminación es la causa más notoria del problema del SIDA, aun siendo seropositivos, pues de igual forma se excluyen de toda actividad laboral, por temor o rechazo, al posible contagio.

La OIT, en función de sus atribuciones, le da forma a sus proposiciones de igualdad, equidad y derecho, por lo cual expiden el Convenio 111:

5.3 CONVENIO 111

CONVENIO RELATIVO A LA DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN GINEBRA, 1958

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de julio de 1958

en su cuadragésima segunda Reunión.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la Reunión.

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional;

Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma “que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”¹⁷

Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adopta, con fecha veinticinco de Junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958:

¹⁷ GROSS ESPIELL, HÉCTOR, La OIT y Los Derechos Humanos en América Latina, Primera Edición, UNAM, México, 1978, p. 197.

Artículo 1

1. A los efectos de este convenio, el término «discriminación» comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado

1. Fecha de entrada en vigor: 15 de Junio de 1960.

Prevía consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este convenio, los términos "empleo" y "ocupación" incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de

trabajo.¹⁸

Artículo 2

Todo miembro para el cual este convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 3

Todo miembro para el cual el presente convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;

¹⁸ Ibidem, p.198

d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;

e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;

f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Artículo 4

No se consideran como discriminatorias, las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

Artículo 5

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.

2. Todo miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales

destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca a necesidad de protección o asistencia especial.

Artículo 6

Todo miembro que ratifique el presente convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente convenio serán comunicadas, para su registro, al director general de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el director general.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el director general.
3. Desde dicho momento, este convenio entrará en vigor, para cada

miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Todo miembro que haya ratificado este convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al director general de la Oficina Internacional del Trabajo.

La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo miembro que haya ratificado este convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y en lo sucesivo podrá denunciar este convenio a la expiración de cada periodo de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El director general de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros de la Organización.

2. Al notificar a los miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el director general llamará la atención de los miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente convenio.

Artículo 11

El director general de la Oficina Internacional del Trabajo, comunicará al secretario pericial de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y menos que contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso

iure, la denuncia inmediata de este convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9. siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor,

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.

2. Este convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este convenio son igualmente auténticas.

5.4. RECOMENDACIÓN SOBRE LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN GINEBRA 1958.

Los efectos de esta Recomendación, los términos «empleo» y «ocupación» comprenden tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como las condiciones de trabajo.¹⁹

¹⁹ Gross Espiell, Héctor, La OIT y Los Derechos Humanos en América Latina, Op.cit. p.203

Todo miembro debería formular una política nacional encaminada a impedir la discriminación en materia de empleo y de ocupación.

Esta política debería ser aplicada mediante medidas legislativas, contratos colectivos entre las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores u otros métodos compatibles con las condiciones y las prácticas nacionales, teniendo plenamente en cuenta los siguientes principios:

a) fomento a la igualdad de oportunidad y de trato en materia de empleo y ocupación es asunto de interés público;

b) todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes:

I) acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación;

II) acceso a los medios de formación profesional y admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación o empleo;

III) ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona;

IV) seguridad en el empleo;

V) remuneración por un trabajo de igual valor;

VI) condiciones de trabajo, entre ellas; horas de trabajo, periodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación con el empleo:

c) todos los organismos oficiales deberían aplicar una política de empleo no discriminatoria en todas sus actividades;

d) los empleadores no deberían practicar, ni tolerar discriminaciones al contratar o formar, ascender o conservar en el empleo a cualquier persona o al fijarse condiciones de trabajo; al llevar a la práctica este principio, los empleados no deberían ser objeto de ninguna obstrucción o intervención, directa o indirecta, por parte de personas u organizaciones, en las negociaciones colectivas y en las relaciones de trabajo, las partes deberían respetar el principio de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y cerciorarse de que los contratos colectivos no contengan cláusulas de carácter discriminatorio en relación con el acceso a los medios de formación, ascenso o conservación del empleo o condiciones de trabajo;

e) las organizaciones de empleadores y de trabajadores no deberían practicar ni tolerar discriminación alguna respecto a la afiliación en las mismas a la conservación de dicha afiliación o a la participación en los asuntos sindicales.

3. Todo miembro debería:

a) garantizar la aplicación de los principios de no-discriminación:

i) respecto de los empleos sujetos al control directo de una autoridad nacional;

ii) en las actividades de orientación profesional, formación profesional y servicios de colocación que estén sujetas al control directo de una autoridad nacional;

b) fomentar su cumplimiento, siempre que sea practicable y necesario en otros sectores de la formación profesional y del empleo y en otros servicios de orientación profesional y de colocación, por métodos tales como los siguientes:

i) alentando a los Estados o a las provincias de un Estado federal, a las administraciones locales y a los organismos y empresas que sean propiedad del Estado o estén sometidos a su control a garantizar la aplicación de dichos principios;

ii) subordinando al cumplimiento de dichos principios la concesión de contratos que supongan un gasto de fondos públicos;

iii) subordinando al cumplimiento de dichos principios la concesión de subsidios a los establecimientos de formación profesional o de licencias a los servicios privados del empleo y a los organismos de orientación profesional

privados.

4. Se deberían crear organismos apropiados, asistidos, donde fuera posible, por comisiones consultivas compuestas de representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, cuando dichas organizaciones existan, y de otros organismos interesados, con el fin de promover la aplicación de esta política en todos los sectores del empleo público y privado, y en particular:

a) tomar todas las medidas que tiendan a hacer comprender al público y a que éste acepte los principios de la no-discriminación;

b) recibir y examinar todas las quejas sobre la Inobservancia de la política de no-discriminación, investigar tales quejas y remediar, si fuera necesario por un procedimiento de conciliación, cualesquiera prácticas consideradas como opuestas a esta política; y

c) examinar de nuevo toda queja que no hubiera podido resolverse mediante el procedimiento de conciliación, y expresar las opiniones o establecer las medidas que deban tomarse para corregir las prácticas discriminatorias comprobadas.

Todo miembro debería derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones o prácticas administrativas que sean incompatibles con esta política.

Una colaboración permanente debería establecerse entre las autoridades competentes, los representantes de los empleadores y de los trabajadores y los organismos apropiados para tomar en consideración otras medidas positivas que puedan ser necesarias, de acuerdo con las circunstancias nacionales, para aplicar los principios de no-discriminación.

Las autoridades encargadas de la lucha contra la discriminación en materia de empleo y ocupación deberían cooperar estrechamente y de manera continua con las autoridades encargadas de la lucha contra la discriminación en otros sectores, a fin de que puedan coordinarse las medidas adoptadas a este respecto.

El convenio 111 fue adoptado 1958 y entró en vigor el 15 de Junio de 1960. Ha sido ratificado, hasta el 31 de julio de 1989, por ciento diez Estados Miembros de la OIT, entre los cuales figuran los siguientes países iberoamericanos: Argentina (1968), Bolivia (1977), Brasil (1965), Colombia (1969), Costa Rica (1962), Cuba (1965). Chile (1971), República Dominicana (1964), Ecuador (1962), España (1967), Guatemala (1960), Honduras (1960), México (1961), Nicaragua (1967), Panamá (1966), Paraguay (1967), Perú (1970). Portugal (1959) y Venezuela (1971)

La Comisión de Expertos ha dedicado tres estudios generales a esta materia; el primero data de 1963, el segundo de 1961 y el tercero de 1988. Este último coincidió con el trigésimo aniversario de la adopción del convenio y de la recomendación No.111, como así mismo con el cuadragésimo

aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL.

La técnica jurídica que determina, las personas protegidas por el Convenio es similar a la seguida en otros instrumentos de la OIT sobre derechos humanos fundamentales.²⁰

Por un lado, el Convenio fija claramente el objetivo general que han de perseguir los Estados que lo ratifiquen, y por otro lado, no excluye a ninguna categoría de personas, se está en presencia, pues, de un Convenio cuyo campo de aplicación es, en principio universal

En el curso de los trabajos preparatorios se planteó la cuestión de saber si el Convenio se aplicaría a los trabajadores independientes.

En efecto, algunos miembros gubernamentales declararon que la OIT no era competente para ocuparse de estos trabajadores en razón de su estructura tripartita.

Los miembros empleadores impugnaron igualmente la competencia de la OIT en la materia y además señalaron que ellos no estaban calificados para aceptar compromisos en nombre de los trabajadores independientes.

²⁰ Von Potobski, Geraldo W: La Organización Internacional del Trabajo. (OIT) Editorial Astrea, Buenos Aires, 1990, p. 432

"A pesar de estos argumentos, no se aceptó una enmienda tendiente a excluir a esos trabajadores del campo de aplicación personal del Convenio"²¹

En particular, conviene subrayar que la Comisión de Expertos ha señalado que concierne tanto a nacionales como a no nacionales, la eliminación de las discriminaciones en materia de empleo y de ocupación.

ÁMBITO DE APLICACIÓN MATERIAL.

Los grandes temas cubiertos por el Convenio, además de su principio básico, son las nociones de "empleo" y de "ocupación", y las distintas causales de discriminación raza y color, sexo, religión, opiniones políticas, ascendencia nacional y origen social.

PRINCIPIO BÁSICO (ARTÍCULO 2°)

Todo Estado que ratifique el Convenio "se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y practicas nacionales, la igualdad de oportunidades de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier

²¹ Actas, 42ª reunión, 1958, informe de la Comisión de Discriminación, Párr. 8º y 16, p. 713-714. Se propuso además una enmienda cuyo propósito era permitir que los Estados pudieran declarar que el convenio no se aplicaría la política de reservar ciertas profesiones a los hombres, a las mujeres, y a las viudas; esta encomienda fue rechazada.

discriminación al respecto" (Art. 2°).²²

Las políticas nacionales concernidas han de incorporar, como objetivo, la abolición de las discriminaciones a que se refiere el Convenio, este principio ha sido explicitado en su Art. 3°, que se refiere a las medidas prescritas para asegurar la aplicación del principio de igualdad de trato, y al cual nos referiremos.

En relación con el ámbito de aplicación material, corresponde señalar aquí que el Convenio define, por una parte, las medidas que se consideran como discriminatorias (Art. 1°), y, por otro lado, determina las que no se consideran tales (Art. 1°, Párr. 2° y Art. 4° y 5°).

POLÍTICA DE EMPLEO

La primera preocupación de todo trabajador siempre será, sencillamente, la de tener trabajo, y ciertas recomendaciones de la OIT adoptadas inmediatamente antes y después de la Segunda Guerra Mundial, refleja ya la opinión de que la mejor forma de responder a esa inquietud es desplegar una política dinámica de empleo. Sin embargo, no es sino en 1964 cuando la Conferencia adoptó el Convenio y la Recomendación sobre la política del empleo (que llevan ambos el número 122).

²² Von Potobski, Geraldo W., La Organización Internacional del Trabajo (OIT), Op. cit. p.434.

El Convenio dispone que todo Estado que lo ratifique debe fijarse como objetivo de capital importancia llevar a cabo una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Al hacerlo consultará a los representantes de los trabajadores y de los empleadores y aplicará métodos apropiados a las condiciones nacionales, teniendo debidamente en cuenta el nivel de desarrollo económico del país.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La seguridad y la protección de la salud de los trabajadores siempre ha estado en el primer plano entre los asuntos de que trata la OIT, ocupan un lugar destacado en el Preámbulo de la Constitución y en la Declaración de Filadelfia y ya fueron objeto de cuatro recomendaciones adoptadas en 1919, en la primera reunión de la Conferencia. En total unos treinta convenios, y varias más recomendaciones, tratan de la salud, la seguridad y el bienestar social de los trabajadores

El Convenio establece el principio de la responsabilidad de los empleadores y de las autoridades competentes y presenta una lista de disposiciones que deben adoptarse en materia de seguridad, de identificación de instalaciones con riesgos y de inspección, al redactar informes de seguridad y de accidentes. También indica los diferentes derechos de los trabajadores y de sus representantes, como sus obligaciones.

El Convenio enuncia un cierto número de obligaciones del empleador, en especial la de evaluar y de reducir o eliminar los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, preparar un plan de emergencia, informar a los trabajadores acerca de los diferentes peligros, suministrarles equipos y dispositivos de protección y poner a su disposición servicios médicos. A los delegados de los trabajadores en seguridad y salud se les reconoce un cierto número de derechos, en particular el derecho de participar en las inspecciones y en las investigaciones en el lugar de trabajo. Se prevé, además, la cooperación entre empleadores y trabajadores mediante el establecimiento de mecanismos tales como los comités de seguridad y salud, la formación y la consulta a los trabajadores y sus representantes

SEGURIDAD SOCIAL

Numerosas normas de la OIT tienen el fin de fomentar la seguridad social para los trabajadores y sus familias. Las adoptadas antes de la Segunda Guerra Mundial se refieren a riesgos o contingencias precisos, mientras que las más recientes abarcan varias o todas las ramas de la seguridad social.

5.5 LA OIT Y EL PROBLEMA CONCRETO DEL TRABAJO INFECTADO CON VIH.

A medida que el SIDA (Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida) continúa diezmando la población activa de la mayor parte de los continentes, especialmente en África, los gobiernos, sindicatos y empresarios están tomando diversas medidas para luchar contra la enfermedad. En el año 2000, la OIT organizó una reunión especial de alto nivel sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo durante la 88ª Conferencia Internacional del Trabajo para movilizar los esfuerzos en contra de la enfermedad.

Como parte de una serie continua de informes desde el terreno, la revista *Trabajo* examina de qué modo afrontan la enfermedad los trabajadores, en este caso en Uganda (se prevé elaborar otros artículos sobre el papel desempeñado por empresarios y gobiernos).

KAMPALA, Uganda - Francis Musolooze trabajaba como conductor en una empresa privada de Kampala. Hoy, a la edad de 39 años, está demasiado débil incluso para poder levantarse de la cama. Infectado desde 1998 por el virus de inmunodeficiencia humana (VIH), causante del SIDA, en diciembre pasado volvió a ingresar en el hospital de Nsambia.

"Estaba demasiado débil para volver a casa por su propio pie", señala

Rosemary Massa Mamkolo, enfermera del Hospital Católico, quien desde entonces le visita en casa para administrarle analgésicos y aportarle un poco de consuelo en la oración.

El Sr. Musolooze es un caso paradigmático de los trabajadores del grupo de edad que las estadísticas señalan como principales víctimas de esta epidemia.

Por término medio, el 80% de las muertes relacionadas con el SIDA en África afectan al grupo de edad entre los 20 y los 45 años.

Un problema de la sociedad Uganda fue en la práctica el primer país africano en reconocer abiertamente la gravedad de la epidemia y en desarrollar una estrategia para luchar contra ella.

Las últimas cifras indican que ha habido un ligero descenso de los casos de SIDA en las ciudades, con un índice medio de seropositividad estimado en el 10 % de la población, en 1992 fue del 32 %.

Los principios de justicia social y equidad, así como la doctrina del tripartismo, sobre los que se fundó la OIT, además de las normas fundamentales del trabajo, ponen de relieve el planteamiento basado en la defensa de los derechos adoptados por la OIT, respecto a su intervención en

el esfuerzo mundial dedicado a la lucha contra el VIH/SIDA.

En su 279ª Sesión de noviembre de 2001, el Consejo de Administración analizó un conjunto de propuestas remitidas por el Director General, entre las que figuran la realización de actividades de investigación, la formulación de directrices internacionales, la capacitación y el desarrollo institucional en ministerios de trabajo y organizaciones de empleadores y trabajadores, la realización de campañas de defensa de derechos y concienciación, la prestación de asistencia para el desarrollo de instrumentos jurídicos capaces de combatir la discriminación y la estigmatización y de ofrecer protección social, la puesta en marcha de programas de educación y formación de los trabajadores y la ejecución de actividades de sensibilización dirigidas a los empleadores y sus organizaciones, así como el desempeño de iniciativas de asistencia y apoyo.

5.6 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS INFECTADAS CON VIH/SIDA.

Esta declaración se apoya en las recomendaciones realizadas, entre otros, por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Unión Europea (UE), la UNESCO y la Organización Internacional del Trabajo (OTI):

- 1. Cualquier acción que vulnere los derechos de las personas con VIH/SIDA**

y que limite, impida o niegue su participación en actividades **laborales**, escolares, sociales o de cualquier otra índole, por su condición de infectados/as o enfermos/as, es discriminatoria y debe ser sancionada.

2. La discriminación en el trabajo debe ser combatida. La infección por el VIH no es motivo de cese laboral ni causa legal de despido, y el trabajador/a no está obligado/a a informar al empresario de su infección

3. A ningún/a alumno/a o profesor/a, se le puede negar el derecho de asistir a clase y participar en las actividades escolares por el hecho de estar infectado/as o enfermo/a de SIDA.

4. Negar el derecho al alojamiento o vivienda por causa del SIDA es una violación de la Constitución.

5. Las personas afectadas por el VIH/SIDA tienen el mismo derecho a la asistencia médica que el resto de los ciudadanos.

6. El derecho a la confidencialidad y a la intimidad debe ser escrupulosamente observado. Cualquier referencia a la condición de la infección por el VIH o a la enfermedad, sin el consentimiento de la persona afectada, viola los derechos de la Constitución.

7. La prueba para conocer la condición, o no, de infectado/a por el VIH, así como cualquier tipo de examen médico, son voluntarios y no pueden realizarse sin el consentimiento de la persona afectada.

8. A falta de una vacuna, la única forma de evitar la transmisión del virus del SIDA es la puesta en práctica de las medidas preventivas, que son: no compartir jeringas ni el resto de útiles de inyección, usar el condón en las penetraciones anales y/o vaginales, no ingerir ni tener en la boca semen o flujo vaginal y evitar el embarazo si estás infectada.

9. Por la forma de actuar el virus, muchas personas pueden no conocer su condición de seropositividad hasta transcurrido cierto período de tiempo y durante el cual pueden transmitir el virus. Por tanto la responsabilidad de la puesta en práctica de las medidas de prevención no es solamente de las personas con VIH/SIDA sino de todos los ciudadanos/as, afectados/as y no afectados/as.

10. Apoyar a las personas con VIH/SIDA, no es sólo una forma de ser solidario con ellas sino con nosotros mismos, y defender sus derechos supone defender también nuestros derechos y los de todos/as los/as ciudadanos/as.

Es así, como el problema de la población económicamente activa de todo el mundo que sufre discriminación por el hecho de estar infectado del VIH/SIDA es un problema globalizado, que desemboca en la rescisión de contratos laborales, y que en muchos de esos casos son ilegales.

La OIT y sus órganos de competencia internacional han desarrollado programas, reuniones, conferencias para tratar de informar y concienciar a la población mundial de la gravedad del problema, no sólo laboral, sino que trasciende a la convivencia normal entre seres humanos.

Es importante hacer hincapié que una persona infectada por VIH no tiene mermadas sus capacidades laborales ni deja de ser productivo mientras la fase del SIDA se manifieste; y es ahí donde existe la significativa diferencia entre el ser portador del VIH y el ser enfermo declarado de SIDA con sus características propias de esta fase.

Es por ello que consideramos que el ser portador del VIH no es determinante ni causal de rescisión laboral en ningún país ni nivel socioeconómico; puesto que no es exclusivo de clases sociales ni de países tercermundistas ni desarrollados.

El pensar en la rescisión laboral como la solución mundial al problema, sólo dejará un importante índice de desempleo, con sus respectivos problemas que conlleva. Y más se agravará la situación considerando que se trataría de personas infectadas de una mortal enfermedad, sin atención, servicios sociales y lo más importante: SIN TRABAJO, para sufragar los gastos personales y los de su tratamiento.

CONCLUSIONES.

PRIMERA. El ser humano desde sus principios evolutivos se ha visto afectado por múltiples tipos de enfermedades contagiosas, siendo la más preocupante es el virus de inmunodeficiencia humana, que produce la destrucción de ciertas células T; la cual se encargan de controlar los mecanismos para destruir a los elementos extraños que entran al organismo, ocasionando el debilitamiento del sistema inmunológico del cuerpo humano de forma muy lenta hasta que las personas infectadas mueren.

Hasta la fecha no existe ninguna cura para el SIDA, se cuenta con medicamentos como acydottimidina AZT la cual controla las infecciones y tumores que lo afectan, pero no lo curan y la respuesta es muy lenta. En los años 2001 y 2002 se hablaba de una posible vacuna, ahora, en el 2003 parece que se encuentra en fase experimental, lo cierto es que a la fecha de hoy no se cuenta con una comprobada.

SEGUNDA. El problema del VIH/ SIDA no es solo un problema de salud es un problema repercusión económica, social y cultural.

Una de las soluciones requerida, es la educación de la sociedad en general así como el cuidado protección en todos los medios en los que pudiera existir el contagio, especialmente el contacto o la sangre y el sexual que es lo más común para contraer la enfermedad, por lo cual es muy importante el crear conciencia en todas las personas para evitar el contagio y

la propagación de la enfermedad.

TERCERA. La sociedad mundial debe ser más humana pues solo a través de ello podría lograrse un ambiente cordial que permitiera dar a conocer los problemas y soluciones para que de este modo tener una participación activa por parte de la misma y por ende un resultado satisfactorio tanto para la propia sociedad como para la persona que padece la enfermedad sintiéndose estos últimos como parte integral de la sociedad y no como un estorbo.

CUARTA. Por lo tanto, el trabajador que es portador del VIH/ SIDA tiene derecho a desempeñar cualquier trabajo socialmente útil que sea lícito y que le permita vivir de manera decorosa a él y a su familia no puede ser obligado a renunciar a los beneficios que le otorga la Ley Federal del Trabajo y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

QUINTA. El impulso de una cultura en el ámbito de los Derechos Humanos Internacionales relacionados con la enfermedad del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida ayudará a contrarrestar la ignorancia que ambos proyectan, originando que la sociedad rechace a las personas que la padecen; sin embargo, este padecimiento igual que otras enfermedades como lo fue la rabia, el sarampión, la viruela, etcétera, en su momento fueron mortales; en el caso que nos ocupa, es de señalarse que si sabemos cómo se previene y transmite, se evitará que se expanda con mayor rapidez la enfermedad.

SEXTA. A las personas infectadas por el VIH/ SIDA se les niega su contratación por la enfermedad que padecen, situación que no se justifica aunque exista libertad de contratación, pues en el fondo es un acto discriminatorio por ser portadores del virus. La contratación debe estar basada en los conocimientos, capacidades del trabajador y no en prejuicios que lo disminuyen como ser humano.

Los exámenes de detección deben ser realizados con la finalidad de que el trabajador posteriormente no reclame como riesgo de trabajo la enfermedad que contrajo antes de la relación laboral, así como para tomar todas las medidas de protección necesarias para el trabajador portador del VIH como para los demás trabajadores.

SÉPTIMA. El ser portador del VIH no es causa de suspensión, terminación, rescisión, despido y/ o cese, de la relación laboral de acuerdo a lo que establece el artículo 42 fracción II, 47 fracciones II, VII ,XV, 53 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, ya que este virus no se transmite por contacto casual o por la convivencia diaria que se da con el trabajador.

OCTAVA. Las personas que padezcan "el mal del siglo", no pueden ser despedidos por este supuesto, en virtud de que para darse por terminada la relación laboral debe de encontrarse en alguna de las hipótesis de la Ley Federal del Trabajo de lo contrario se estaría en presencia de un despido injustificado ante lo cual el trabajador tiene derecho a demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

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

DÉCIMA. Respecto de los trabajadores expuestos al riesgo de contraer la infección del virus por motivo de su trabajo, es menester que la ley los proteja en caso de que ocurra un accidente que los contagie, y así, se les asegure los servicios médicos, asistencia hospitalaria y medicamentos, y en su caso una indemnización cuando surja la incapacidad permanente.

DÉCIMA PRIMERA. Consideramos que es necesario que se de por terminada la relación laboral cuando la infección de VIH desarrolle propiamente el Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida, puesto que el riesgo de contagio es mayor, y las aptitudes laborales sufren un detrimento considerable.

DÉCIMA SEGUNDA. . El trabajo como derecho mundial reconocido, deberá ser protegido por las asociaciones civiles, gubernamentales y laborales, ya que la situación económica mundial golpeada por las recesiones financieras que han sufrido las potencias en este año, no dan margen para seguir discriminando a nadie que pueda laborar.

DÉCIMA TERCERA. A medida de que el hombre fue creando lazos comerciales internacionales, se dieron las mismas hipótesis y problemas discriminatorios laborales, por lo que surgió la necesidad de una legislación internacional que uniera las naciones para proteger los derechos de los trabajadores en todo el mundo.

DÉCIMA CUARTA. La Organización Internacional del Trabajo surgió como un organismo encargado de la protección de los trabajadores a nivel mundial, desgraciadamente ha encontrado muchos obstáculos con los órganos internos de cada país para evitar las rescisiones laborales injustificadas y discriminatorias, a pesar de que ha difundido varias recomendaciones y signado convenios con varias naciones.

DÉCIMA QUINTA. Todos los seres humanos sin distinción de raza, credo, sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material, psicológico y económico en condiciones de libertad y dignidad en igualdad mundial de oportunidades, sin violar los derechos enunciados por la Declaración Mundial de los Derechos Humanos.

DÉCIMA SEXTA. En tanto, la OIT en función de sus atribuciones y en la preocupación sobre los asuntos de los trabajadores, le da forma a sus proposiciones de igualdad, equidad y derecho, expidiendo el convenio 111, y la recomendación sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación. Es por lo que concluimos que la OIT es el organismo encargado de fomentar la igualdad y el respeto sobre los derechos laborales de los individuos en

todo el mundo, por lo que no es ajeno al problema del trabajador infectado de VIH/SIDA, situación que conlleva a estudiar a fondo el problema al ser esta enfermedad progresiva y altamente contagiosa, si no se acatan las medidas de seguridad e higiene, que tanto el trabajador y el patrón deben de observar, sin prohibir el empleo a las personas infectadas, que pueden ser productivas para la sociedad mundial.

BIBLIOGRAFÍA.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Sista SA de CV. México, 2003. pp. 25.
2. Flores Cavazos, Baltasar. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada México, Trillas, 28a ED, 1998
3. Trueba Urbina, Alberto. Legislación Federal del Derecho Burocrático México, Porrúa, 37a ED, 1998
4. Ley del Seguro Social. México, ISEF, 6a ED, 1999
5. Norma Oficial Mexicana Para la Prevención y Control de la Infección por el VIH, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 17 de enero de 1995.
6. CONVENIO 111, Y RECOMENDACIÓN 111. Organización Internacional del Trabajo. Cuarta Edición, Editorial Alfa-Omega, México 2000
7. Secretaria de Salud. Decreto por el que se crea el Consejo Nacional para la prevención y Control de SIDA México, Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de agosto 1988.

DOCTRINA

8. Eco, Humberto. Cómo se hace una tesis. Técnicas y Procedimientos de Estudio Investigación y Escritura Barcelona, Gedisa, 1998, 267 pp.
9. Daniels, Víctor G. SIDA, México, Manual Moderno, 2a ED, 1994, 181pp.
10. Bravo, Cárdenas Luis SIDA, lo que todos debemos saber. México, Trillas, 1994, 105 pp.
11. Abrego González, Leticia. Guía para la Atención Psicológica de las personas Que viven con el VIH/SIDA. México, CONASIDA, 2a ED, 1998 105 pp.
12. Abrego González, Leticia. Guía para la Atención domiciliaria de personas Que viven con el VIH/ SIDA. México, CONASIDA, 2a ED, 1998 128 pp.
13. Lamagni Marchetti, Raquel. Guía de Orientación para Informadores VIH/ SIDA. México, CONASIDA, s f, 47 pp.
14. Mercado Calva, Juan. Guía para la Atención Médica de Pacientes con Infección por VIH/ SIDA en consulta externa y hospitales. México, CONASIDA 3a ED. 1997 107 pp.

15. Valle Cano, Fernando. SIDA v Derechos Humanos. México, CNDH 1992 24 pp.

16. Buen L. Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I y II. México, Porrúa 1998 669 y 931 pp.

17. Cavazos Flores Baltasar, Derecho laboral en Iberoamerica, Primera reimpresión, Editorial Trillas, Septiembre 1984, México.

18. La OIT en Ginebra, Las normas internacionales del trabajo, Cuarta Edición, Editorial Alfa-Omega, Manual de educación obrera, México 2000.

19. Madrazo Jorge, Derechos Humanos. El nuevo enfoque mexicano, Editorial Fondo de cultura económica, Primera edición, México 1993.

20. Charis Gómez Roberto, Derecho Internacional del Trabajo, Editorial Porrúa, Primera Edición, México 1994.

21. Ferrer López Miguel Ángel, Las bajas médicas en el trabajo, Primera Edición, Editorial Ediciones de Usto S.A., España 1997.

22. Sastre Ibarreche Rafael, El Derecho al Trabajo, Primera Edición. Editorial Trotta, Madrid 1966.

23. Teodosio A. Palomino, El Derecho del Trabajo. La automatización y el desempleo, Segunda Edición, Ediciones Librería del Profesional, Colombia 1987.

24. Rodríguez Manzini Jorge, Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Segunda Edición, Editorial Astrea, Buenos Aires 1996.

25. Dávalos José, Tópicos Laborales, Derecho individual, Colectivo, Procesal, Trabajo específico, Seguridad Social, Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 1998.

26. Feher Trenchiner Luis Eduardo, La Discriminación Social y Jurídica, Primera Edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México 1980.

27. Valticos Nicolás, Derecho Internacional del Trabajo, Primera Edición, Editorial Tecnos, España Madrid 1977.

28. Gros Espiell Héctor, La OIT y los Derechos Humanos en América Latina, Primera Edición, UNAM, México 1978.

29. Von Potobski Geraldo W., Bartolomei de la Cruz Héctor G., La Organización Internacional del Trabajo (OIT), Editorial Astrea, Buenos Aires 1990.

30. Estévez López Adriana, El SIDA en México, Un problema de Derechos Humanos, Centro de Derechos Humanos 1999.

31. Vargas Menchaca, José Manuel. Manual para la elaboración de Tesis Profesionales. 1ª. Edición. 1993. Textos Universitarios. UNAM.

32. Tenorio Baena. Técnicas de Investigación Documental. Edit. Mc.

Graw Hill. México. 2ª. Edición. 1994.

33. Alcaraz, Amalia Diccionario del lenguaje usual. 1969. Santillana Ediciones. España. 1ª. Edición. 757 páginas.

Otras Fuentes

34. Secretaria de Salud. Norma Oficial Mexicana Para la prevención y control de la infección por virus de la inmunodeficiencia Humana NOM-010-SSA2-1993 México, Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 17 de enero 1995

35. Rangel Paredes, Aarón Educación y VIH. México, El Nacional, letras, 11 de septiembre 1995

36. Reunión Consultiva sobre el SIDA y el lugar de trabajo Ginebra, Suiza 26 de mayo 1989 Consejo Económico y Social, Prevención y Lucha contra el SIDA.

37. Moctezuma Barragán, Gonzalo El SIDA y los derechos humanos México, Revista Examen, número 14 15 de junio 1990

38. La Revista de la OIT: TRABAJO Núm. 33 - Novena Reunión de la Conferencia Regional Africana de la OIT - Información Pública

39. La Revista de la OIT: *TRABAJO* Núm. 35 - El SIDA en el mundo del trabajo

40. La Revista de la OIT: *TRABAJO* Núm. 37

41. *Compilación de Instrumentos sobre VIH/SIDA y Derechos Humanos, julio 1999.*