

## ABSTRACT

---

### WORKER'S GENETIC INFORMATION AND THE LABOUR FEDERAL ACT

---

#### Juan José RÍOS ESTAVILLO

At the end of last century, Otto Von Gierke suggested a doctrine to study Law orderly, legal rules should be classified in two large branches: Public and Private Law, but there was also another branch which was called: Social Law. In that way, the rules that regulate human being's conduct based upon its concrete individuality but attending to the social class where they belong, are classified in the field of Social Law. So, we could affirm that within the characteristics of Social Law, we could find that it structures human relationships in an integration field, having, on the other hand, that these legal rules oblige workers and employers, but when there is an agreement between them that marks more benefits for the worker they can be abolish. That is why the Labour Law has been classified as a branch of Social Law. P> Social justice is reached by certain principles and most of them are found in the Labour Federal Act (LFA), but, what can we said about the rules of the LFA related to the new technological and clinical impacts like the worker's genetic information? To answer this question it is necessary to mention 3th and 4th articles of the LFA. The third article marks "Work is a right and a social duty, is not a trade good, so it demands respect to worker's liberty and dignity, and has to be carried out in conditions that assure life, health and a good economic level for the worker and his family..." and the fourth article marks: "Nobody can be obstructed of working in any licit profession, industry or commerce".

According to article 134 of the LFA there are two cases in which the employer can oblige his workers to have clinical tests: a) when those tests are contained in the internal regulations; or b) when those test are contained in the other enterprise regulations. However, it is necessary to mention two formal elements of this article: 1) this internal regulations drift from the agreement that carry out employer and workers representatives to determine the main discipline measures and procedures for its application that will be establish in the enterprise. 2) For their validity and application it is obligatory to deposit it during the eight days after the signature in the Labour Tribunal. Therefore, if there was no agreement between both parts, there will not be internal regulations, and the employer will not be able to obliged his works to have clinical test.

Finally, taking into account the principles and values that Mexican legislators wanted to include in the LFA, we should not forget that we have to protect liberty and dignity of the worker, because we are in front some guarantees and human rights that exists in an important activity as it is the work. Therefore, when we talk about worker's genetic information, we are talking about such a private information that no labour act can mention that this information could be known and managed by the employer.

---

## LA INFORMACIÓN GENÉTICA DEL TRABAJADOR Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

---

**Juan José RÍOS ESTAVILLO**

Tradicionalmente, desde la época de los juristas romanos, la sistemática jurídica había clasificado a las normas desde el ángulo visual de los intereses -privados o públicos- tutelados, en dos grandes ramas primarias o fundamentales: derecho privado y derecho público.

Como lo señala Roberto Muñoz, a fines del siglo pasado, Otto von Gierke lanzó en la doctrina el pensamiento de que para poder estudiar ordenadamente al derecho, se debían clasificar a las normas jurídicas en las dos ramas mencionadas o en una "tercera rama jurídica", también primaria o fundamental, que designó con el nombre de derecho social. Muñoz Ramón, Roberto, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, t. I, 1976, p. 70.

El criterio que manejó Von Gierke para clasificar a las normas en tres ramas primarias o fundamentales es el relativo a la forma como el orden jurídico contempla al hombre para regular su conducta. De acuerdo con el criterio diferencial que propone Otto Von Gierke, en el derecho social deben catalogarse todas las normas que regulan las relaciones interhumanas, considerando al hombre no como persona plenamente individual, sino en sus relaciones con un cuerpo social, como integrante de lo social. *Ibidem*.

Se ha sostenido que el criterio diferencial para clasificar a las normas en el campo del derecho privado, derecho público o derecho social, debe buscarse en la forma como contemplan al hombre para regular su conducta.

La conducta del hombre constituye entonces el objeto propio regido por las normas jurídicas. Los preceptos del derecho, al regular la conducta de los hombres, necesariamente los toman en consideración desde alguno de los tres aspectos siguientes: el abstracto, en concreto como miembro de un grupo social o como integrante de la comunidad estatal. La noción del hombre consecuentemente es el punto de partida de esta tesis que postula la división tripartita del derecho.

Las normas que regulan la conducta partiendo de la base de que todos los hombres en esencia son iguales, se catalogan en el campo del derecho privado. Se orientan hacia el individuo considerándolo en abstracto; para estas normas igualmente son hombres quienes poseen y quienes no poseen, el pobre o el rico. Como parten de la idea de que en esencia todos los hombres son iguales, al regular su conducta les atribuyen igualdad jurídica -por ejemplo: igual libertad para contratar. Radbruch, Gustavo, *Introducción a la ciencia del derecho*, Madrid, Librería de Victoriano Suárez, 1930, p. 386.

Por otra parte, las normas que regulan la conducta de los hombres tomándolos en cuenta, no en forma abstracta ni aislada, sino en concreto considerándolos

como integrantes de la comunidad estatal, se catalogan en el campo del derecho público.

Las normas que toman como base para regular la conducta de los hombres, su individualidad concreta atendiendo la clase social a que pertenecen, se clasifican en el campo del derecho social.

Las normas que se clasifican en esta rama del derecho no se conforman con la noción de la esencia de los hombres, y sin despojarlos de la posibilidad de realizarse conforme a su propia naturaleza racional y libre, reconocen el hecho de las desigualdades reales y buscan corregir las miserias y eliminar los abusos que podrían originar esas desigualdades. Regulan también la conducta tomando como base tanto la igualdad esencial de que participan todos los hombres como las desigualdades que existen entre ellos de acuerdo con la clase social a que pertenecen; tienen siempre presente si los sujetos son patrones o trabajadores, débiles o poderosos, deudores o acreedores, arrendadores o inquilinos, etcétera. Al partir de la situación social en que se encuentran los hombres, protegen al pobre y limitan los excesos del poder económico del rico.

Las normas que integran el derecho social, afirma Radbruch, se dirigen no al individuo sin individualidad despojado de su especificidad, no al individuo considerado aislado y disociado, sino al hombre concreto y socializado. El derecho social no conoce simplemente personas; conoce patrones y trabajadores, obreros y empleados [...] Idem, p. 286.

Así, podemos afirmar que dentro de las características del derecho social encontramos que tutela intereses sociales; regula la conducta de los hombres considerándolos en concreto como miembros de un grupo social; regula relaciones entre particulares y grupos sociales, de grupos sociales entre sí y de éstos con el Estado; estructura las relaciones de los sujetos en un plano de integración, teniendo, por otro lado, que como característica de las normas que derivan del derecho social, éstas obligan independientemente de la voluntad de las partes, pero es lícito derogarlas relativamente, por acuerdo entre ellas, siempre y cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte débil de la relación. Y precisamente por estas características, el derecho del trabajo ha sido catalogado como integrante del derecho social. Cfr. Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1966, t. I; Camacho Rodríguez, Guillermo, *Derecho del trabajo*, Bogotá, Temis, 1961; Muñoz Ramón, Roberto, op. cit., entre otros.

Conforme los fines del derecho del trabajo, podemos decir que el fin supremo del derecho del trabajo es la justicia social. Artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo.

En la exposición de motivos de la iniciativa de la nueva ley se explica: "La finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres, y por tratarse del derecho del trabajo se habla de justicia social".

Para Muñoz Ramón, la justicia social en el campo del derecho del trabajo, consiste en la armonía de las relaciones obrero-patronales y en la proporcional distribución de los bienes producidos por esas relaciones, además de que esa

armonía y proporcionalidad son alcanzadas mediante los principios (criterios de medida) de preeminencia -el hombre es la fuente, centro y fin de las normas laborales-; de dignidad -los hombres son personas con inteligencia, voluntad y fines propios que cumplir por sí mismos-; de vitalidad conservación y desarrollo de la vida de los trabajadores; de libertad -los trabajadores y patrones son libres para elegir ocupación y para asociarse-; de dotación -acceso de los trabajadores a la propiedad-; de igualdad -equiparación de los patrones y trabajadores, y de éstos entre sí, en lo que son iguales-; de desigualdad -distinción de los patrones y trabajadores, y de éstos entre sí, en lo que son desiguales-; de nivelación -equilibrio de las fuerzas de las clases sociales-; de producción -rendimiento del trabajo-; de protección -tutela de los trabajadores-; y de participación -distribución de los beneficios entre trabajadores y patrones. Op. cit., pp. 147 y ss.

Todos los principios antes señalados son contemplados en la Ley Federal del Trabajo (LFT), misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación con fecha 10. de abril de 1970. Como sabemos esta ley es reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ahora bien, ¿qué podemos aducir respecto a los señalamientos que plantea la LFT frente a los nuevos impactos tecnológicos y médicos, como lo son todo lo referente a la información genética del trabajador?

Para dar respuesta a esta interrogante, es necesario determinar el contenido de dos artículos muy importantes que se señalan en la LFT: por un lado, el artículo 3o., y por el otro, el 4o.

Conforme al primero de estos preceptos, ahí se establece que "el trabajo es un derecho y un deber sociales, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidades de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia [...]".

De acuerdo con el segundo de ellos, se establece que "no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícito [...]".

Consideramos que estos artículos son punto de partida para el tratamiento del tema que nos ocupa. De estos dos artículos derivan principios tan importantes como los señalados por Roberto Muñoz, de ahí que, dentro del elemento relación y contrato de trabajo, los propios limitantes a dichos principios deben ser impuestos por la propia norma legislativa.

El artículo 134 de la LFT señala en su fracción X, la obligación de los trabajadores de someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas existentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable. Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, y por establecimiento, la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma

semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa (artículo 16, LFT).

Conforme al artículo anterior, existen consecuentemente dos supuestos por los cuales los patrones podrán requerir a sus trabajadores, de manera obligatoria, que se sometan a reconocimientos médicos: a) Cuando estos reconocimientos estén previstos en el reglamento interior o b) Cuando estos reconocimientos estén previstos en las demás normas existentes en la empresa o establecimiento.

En cuanto al primer supuesto estamos en presencia del reglamento interior del trabajo, y en cuanto al segundo, de los contratos colectivos de trabajo o contratos-ley.

El reglamento interior de trabajo, de acuerdo con el artículo 422 de la LFT, es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No es este el momento para hacer críticas en cuanto a la definición de la que parte la LFT respecto al reglamento interior de trabajo; sin embargo, consideramos necesario señalar dos elementos formales de tales disposiciones: 1) Estos reglamentos derivan del acuerdo que llevan a cabo representantes del patrón y de los trabajadores para determinar principalmente las medidas disciplinarias y procedimientos para su aplicación que se van a establecer dentro de la empresa o establecimiento y 2) Para su validez y aplicación es obligatorio, previo acuerdo de formación y elaboración de las partes, depositarlo ante la junta de conciliación y arbitraje, por cualquiera de las propias partes, dentro de los ocho días siguientes a su firma.

Por tal motivo, si entre los representantes del trabajador y del patrón no existió el acuerdo mutuo, consecuentemente no habrá reglamento interior de trabajo, y, por lo tanto, no se depositará ante la junta de conciliación y arbitraje, con lo que con base en tales supuestos, no existe posibilidad por parte del patrón, de exigir de sus trabajadores la realización de reconocimientos médicos.

Ahora bien, es conveniente cuestionarnos en qué momento puede solicitar el patrón tales reconocimientos, y si el término que utiliza la LFT de reconocimientos médicos es lo mismo que un reconocimiento genético.

Existen tres etapas que se pueden determinar en una relación laboral, y que en las mismas se conlleva la constitución de derechos y obligaciones para las partes:

- 1) Antes de la prestación de trabajo;
- 2) Durante la prestación de trabajo, y
- 3) Después de terminada o concluida la relación de trabajo.

Conforme a la primera etapa, la LFT nos plantea un posible conflicto en virtud de los términos en que se encuentra redactada la fracción VIII del artículo 423

de la LFT, la cual nos señala que "El reglamento [interior de trabajo] contendrá [...] Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades".

El término "exámenes médicos previos" ¿se debe entender como aquel que se lleva a cabo antes de que inicie la relación de trabajo o durante la prestación del trabajo?

Consideramos conveniente, para responder la pregunta, delimitar cuáles son los derechos que tienen los futuros trabajadores antes de iniciar la relación de trabajo y que limita la LFT.

Conforme a la doctrina, Muñoz Ramón, Roberto, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, t. II, 1983, pp. 43 y ss. Desde luego encontramos, como relaciones jurídicas anteriores a la prestación del trabajo, la gama de vínculos derivados del "derecho al trabajo" consagrado por la Constitución.

En segundo lugar, encontramos que todos los mexicanos mayores de dieciséis años están relacionados jurídicamente con todos los patrones de México, aun sin haberle prestado sus servicios, a través del derecho de ser preferidos, frente a los extranjeros, para ingresar a prestarle su trabajo. Encontramos, también, antes de la prestación del trabajo, otras relaciones jurídicas, como son las de la capacitación y adiestramiento para ingresar a un trabajo y las de la colocación de trabajadores.

Conforme a lo anterior, y si tomamos en consideración la relación que existe entre la fracción X del artículo 134 y la fracción VIII del artículo 423 con el artículo 42 (causas de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo), todos de la LFT, podemos llegar a la conclusión de que el término "exámenes médicos previos" se refiere en la segunda etapa de la relación laboral, esto es, cuando ya existe el vínculo entre trabajador y patrón, Para los efectos de la LFT, trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (artículo 8o.); y patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (artículo 10).> y ya existe la prestación del trabajo.

Ahora bien, el término que utiliza la LFT en cuanto a reconocimiento a exámenes médicos, ¿es lo mismo que un examen genético? La respuesta, por supuesto, es en sentido negativo, ya que dichos exámenes no guardan grado de similitud. Simplemente es conveniente remitirse a las ponencias presentadas por los genetistas en el presente evento académico.

De conformidad con la LFT, existen otras disposiciones que podrían tener relación con el tema planteado; sin embargo, para atenderlos tendríamos que sujetarnos al caso concreto. Así, tenemos el artículo 42, fracción VII, que nos señala como causa de suspensión temporal del trabajo la falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios, para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; el propio artículo 47, que determina en sus fracciones las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón; el 53, fracción IV, que señala como causa de terminación de las relaciones de trabajo, la incapacidad física o mental o

inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y podríamos señalar también el artículo 507, que determina las consecuencias cuando el trabajador se rehúsa con justa causa a recibir la atención médica y quirúrgica que le proporcione el patrón.

Por último, queremos señalar a manera de conclusión que, tomando en consideración los principios y valores que tomó en cuenta el legislador mexicano al plasmar la LFT, se ha buscado sobre todo tener presente que estamos en presencia de una serie de garantías y derechos que existen en una actividad humana tan importante como lo es el trabajo, por lo que se procura delimitar las libertades y dignidades de quien presta el trabajo, esto es, el trabajador.

Por eso, al hablar de la información genética del trabajador, nos referimos a aquella información tan íntima que consideramos ninguna ley del trabajo puede regularla en el sentido de que dicha información sea conocida y probablemente manejada al libre arbitrio de su contraparte, es decir, del patrón, y estas son pautas que toda norma fundada en el derecho social debe proteger.