

573



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

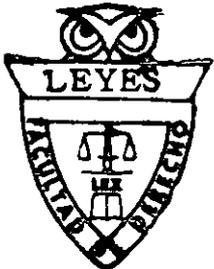
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL.

EL AMBITO LABORAL DE LOS
DISCAPACITADOS

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIA ELENA TORRES HERRERA



MEXICO, D. F.

285821

2000



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.

A Dios

Por darme salud y fuerzas para
poder seguir adelante e iluminar
mi vida.

A mis padres

Por el apoyo que me han
ofrecido durante el curso de mi
formación profesional.

A mi esposo Alfredo Gannica Flores.
por apoyarme en todos y cada uno de los
pasos que tuve que dar para concluir mis
estudios.

A mis hijos

Por su paciencia y comprensión
durante el tiempo que tuve que
dejarlos para asistir a la
Universidad.

A la Universidad Nacional Autónoma de México,
por haberme otorgado una formación profesional,
a través de cada uno de mis maestros que han sido
guía y ejemplo a seguir.

EL AMBITO LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS

INDICE

INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I. EL AMBITO LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS	
1. Trabajo.....	5
2. Relación de Trabajo.....	9
3. Sujetos de la Relación Laboral.....	11
3.1. Trabajador.....	11
3.2. Patrón.....	14
4. Seguridad Social.....	16
5. Incapacidad.....	20
6. Discapacidad.....	23
7. Rehabilitación.....	26
CAPITULO II. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO.	
1. Primitivos y Antiguos.....	31
2. La Edad Media.....	36
3. El Periodo Moderno.....	37
4. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	43
5. Ley Federal del Trabajo.....	47
CAPITULO III. MARCO JURIDICO DE LA RELACIÓN LABORAL.	
1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	53
2. Ley del Seguro Social.....	56
2.1. El Seguro de Riesgo de Trabajo.....	56

2.2. El Seguro de Invalidez y Vida.....	61
2.3. El Seguro de Riesgo de Trabajo.....	63
2.4. Pensión de Invalidez.....	65
3. Ley para Personas con Discapacidad del Distrito Federal.....	66
4. Reglamento para la atención de minusvalidos en el Distrito Federal.....	74
5. Los Convenios Celebrados por la Oficina Internacional del Trabajo en Materia de Discapacidad.....	77
CAPITULO IV. LA NECESIDAD DE REFORMAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN CUANTO A DISCAPACITADOS.	
1. La Estabilidad en el Empleo de los Trabajadores Discapacitados.....	83
2. Obligaciones de los Patrones a Contratar a Personas con Discapacidad....	86
3. La Regulación de Trabajo de las Personas con Discapacidad.....	90
4. La Discapacidad como un Trabajo Especial.....	97
5. Capacitación y Adiestramiento a las Personas con Discapacidad.....	99
CONCLUSIONES.....	105
BIBLIOGRAFIA.....	110

INTRODUCCIÓN

Según las estadísticas internacionales, en países como México, un 10% de la población presenta algún tipo de discapacidad. Esto significa que en nuestro país, las personas con discapacidad suman alrededor de nueve millones. Por otra parte, de acuerdo a las cifras de Instituto Nacional de Estadísticas, Geografía e Informática (INEGI), la familia nuclear promedio es de cinco miembros reportándose alrededor de 18 millones de familias.

Es importante hacer mención que tan sólo el 2% del total de las personas con discapacidad tienen acceso a un empleo cuestión que resulta alarmante, sobre todo por que este sector cuenta con alta productividad en materia laboral, y son motivos sociales los que no permiten la adecuada explotación de su capacidad.

El profundo desconocimiento entre la población y sus autoridades, de la existencia y problemática que implica la carencia e insuficiencia de servicios, la discriminación y segregación que sufren las personas con discapacidad, así como la incongruencia de políticas añejas que ignoran el potencial humano de estas personas, son algunos de los factores que han impulsados a las personas con discapacidad, a sus padres, familiares y miembros de la comunidad para luchar día a día con un ánimo propositivo y resolutivo, buscando alternativas que les permitan la igualdad, equiparación de oportunidades y la plena participación en todos los ámbitos de la vida nacional.

Sobre este particular, es innegable que la falta de un trabajo remunerado y estable, representa uno de los problemas más lacerantes que enfrentan los discapacitados.

La discriminación que afronta este grupo social en el campo laboral ahonda en el hecho de ser un grupo vulnerable y por tal motivo es necesario que en nuestro país desarrolle una promoción laboral, así como una ocupación rentable para los discapacitados ya que es de justicia social que los millones de mexicanos con esta condición tengan accesos a esta actividad humana.

La Ley Federal del Trabajo reglamenta algunas cuestiones relativas a la discapacidad, sin embargo, es preciso ampliar los conceptos que sobre el particular se han elaborado y adecuarlos a la realidad.

El gobierno ha realizado algunos intentos de regulación jurídica de las condiciones de las personas con discapacidad, como ejemplo tenemos la reciente "Ley para personas con discapacidad del Distrito Federal" que si bien es cierto que constituye un adelanto para tratar de mejorar la situación que viven cotidianamente los discapacitados, también, lo es que se requiere un esfuerzo mayor, como es el establecimiento de disposiciones jurídicas de protección en el ámbito laboral en nuestra Ley Federal del Trabajo.

En el presente estudio, se analiza la situación que han vivido las personas con discapacidad hasta la actualidad, y se proponen algunas reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo que hagan posible que

cuenten con un marco jurídico que los proteja para que en un futuro se derriben definitivamente las barreras físicas, sociales y culturales que existen en este campo.

En el primer capítulo, se definen los conceptos que se utilizan con mayor frecuencia a lo largo del trabajo, pues constituye términos fundamentales para la comprensión del tema y de los cuales se debe tener muy claro su significado. Estos términos van desde aspectos jurídicos como son: trabajador, patrón, justicia social, seguridad social; hasta conceptos médicos y sociales: incapacidad, discapacidad, rehabilitación.

El segundo capítulo, se refiere a los antecedentes se analizan diversas disposiciones legales para estudiar su relación con la discapacidad, el trato que se les ha dado a las personas con discapacidad a lo largo de la historia y permite reflexionar en el sufrimiento que este sector social ha vivido.

En el capítulo tercero, se examina la realidad de los discapacitados frente a la sociedad, particularmente en el ambiente laboral, en donde se observan las serias dificultades que enfrentan los discapacitados en diversos países del mundo.

En el aspecto nacional, los temas analizados son: la intervención de la seguridad social en materia de discapacidad los convenios celebrados por la Oficina Internacional del Trabajo en relación a la discapacidad, la Ley para Personas con Discapacidad en el Distrito Federal, la participación de los

discapacitados en el deporte y las diferentes medidas que se han adoptado en materia de discapacidad.

Asimismo, se hace una breve referencia a diversas organizaciones internacionales que luchan en favor de los derechos de las personas con discapacidad, las cuales dentro de sus principales objetivos, tienen el lograr un mejor desarrollo laboral de los discapacitados.

En el capítulo cuarto, se establece la necesidad de realizar modificaciones y adiciones de la Ley Federal del Trabajo para lograr una mayor oportunidad laboral para los discapacitados, así como la adecuada protección de sus escasos empleos. De esa manera se proponen reformas en materia de derechos de preferencia, la regulación como trabajo especial del trabajo de los discapacitados, nuevas obligaciones para los patrones, la estabilidad en el empleo, la creación de otra causa de rescisión de la relación laboral, la capacitación y adiestramiento y la prohibición al patrón de discriminar a los trabajadores discapacitados.

CAPITULO I

EL AMBITO LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS

1.- TRABAJO

El origen etimológico de la palabra trabajo es muy incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo.

Algunos otros encuentran su raíz en la palabra "laborare o labrare, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra".¹

Otra corriente ubica al término de trabajo del griego thlibo, que significa apretar.

El Diccionario de la Real Academia Española, en una de sus acepciones dice que el trabajo es "el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza". Esto va en concordancia con lo anteriormente señalado ya que todo trabajo implica; a) un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores; b) el trabajo en una de las características que distingue al hombre del resto de los seres vivos; el hombre es el único capaz

¹ DAVALOS, José. Diccionario Jurídico Mexicano, Segunda Edición. Porrúa. México. 1992, p. 3112.

de trabajar ; ya que el trabajo se encuentra adherido a la naturaleza humana; es como la extensión o reflejo de el hombre.

El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo, se afirma que la historia del trabajo es la historia de la humanidad. La vida del hombre está íntimamente vinculada con el trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia.

En la Epoca antigua se consideró al trabajo con desdén; fue el objeto del desprecio de la sociedad, incluso de los grandes filósofos; era el reflejo del pensamiento dominante considerable al trabajo como una actividad impropia para los hombre libres, por lo que su desempeño quedaba a cargo de los esclavos que eran considerados como cosas o bestias.

Durante el régimen corporativo, en la edad media, el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y aún transmitía a los hijos la relación con la tierra o con la corporación, haciéndose acreedor a ciertas sanciones cuando intentaban romper el vínculo heredado.

El 12 de marzo de 1776 con el Edicto de Turgot se pone fin al sistema corporativo en Francia, se postula la libertad del trabajo como un derecho natural del hombre. Posteriormente en las declaraciones francesas (1789) y mexicana (1814) se eleva este ideal a la categoría de derecho universal del individuo.²

² Cfr. Ibidem. p. 3115.

Por otra parte, Carlos Marx equipara al trabajo con una cosa que se pone en el mercado; indica que la fuerza del trabajo es una mercancía, para este autor el trabajo enajena al hombre ya que el mismo no puede hacer lo que quiere mientras esta al servicio de un patrón; de ahí la lucha por eliminar las relaciones de producción, siendo así lo que se conoce como la explotación del hombre por el hombre.

El artículo 3o de la Ley Federal del Trabajo establece que "el trabajo es un derecho y un deber social, No es un 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 su familia".

Del análisis del artículo anteriormente mencionado podemos decir que, el trabajo es un derecho y un deber social. El derecho sitúa al hombre en una sociedad, le impone deberes y le otorga derechos; la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, por esto el trabajo es un deber y una obligación, el hombre tiene derecho a esperar y exigir a la sociedad condiciones de vida que le permita tener la oportunidad de trabajar, de ahí el postulado del preámbulo de artículo 123 constitucional del derecho que tiene toda persona a tener un trabajo digno y socialmente útil.

El trabajo no es un artículo de comercio. No hay que considerar al hombre como un medio material de producción, como un instrumento para acumular riqueza, ya que es una idea que ataca su dignidad. De este modo se

determina que la dignidad del hombre se deriva de la idea de considerarlo como un sujeto creador y como un fin, el hombre con su inteligencia e imaginación es mucho más que una herramienta y una máquina.

El trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta. El principio de libertad y de dignidad apuntado tiene su base en la expresión del artículo 4o. de la Ley Federal del Trabajo que dispone: "no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos".

El trabajo debe efectuarse en condiciones que asegure la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, este es el objeto más importante del hombre: lograr un nivel decoroso, a través del cual tenga la posibilidad de satisfacer todas las necesidades materiales de él y de su familia.

Por otra parte, el legislador mexicano incluyó en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8o, segundo párrafo una definición de trabajo disponiendo lo siguiente:

"... se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

Por lo tanto podemos señalar que el trabajo es "La actividad mental o física del hombre aplicada a las cosas, con el fin de utilizarlas para lograr satisfacer sus necesidades".

2.-RELACIÓN DE TRABAJO.

Los maestros de derecho civil sintieron el peso de las normas de los códigos que establecía, que solo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación, Quienes siguieron el código civil en Francia vivían en la idea del contrato de arrendamientos de servicios. Francesco Carnelutti lanzó la idea de que la relación de trabajo era un contrato de compra venta, semejante al contrato de suministro de energía eléctrica, ya que de la misma manera los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarlos de la forma que el creyera conveniente por lo que se consideraba al trabajador como una especie de máquina o un objeto el cual podía ser manejado como el patrón lo quisiera sin ninguna consideración y sin tomar en cuenta en ningún momento la dignidad de la persona.

Otras ideas sobre la relación de trabajo es que se debe considerar como un contrato de sociedad, lo que tendrá la ventaja de salvar la dignidad humana, pues en él los trabajadores aportan su energía de trabajo al empresario y este aporta el capital, a fin compartir las utilidades, de donde resulta que el salario es la participación del trabajador.

Los artículos 12 y 13 de la Ley del Seguro Social se refiere a las personas que se encuentran vinculadas entre si por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen o cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste, en virtud de alguna ley especial esté exento del pago de impuestos o derechos.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo al referirse a la relación de trabajo, "cualquiera que sea el acto que dé origen, como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Se puede decir que no corresponde a la ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la relación de trabajo, que se define como la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le de origen, pero se adoptó también la idea del contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensables, que puede dar nacimiento a la relación de trabajo.

Se presume la existencia de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas del contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por la ley y por las normas que le son supletorias.

Es importante señalar que sólo las personas físicas son sujetos de la relación de seguridad social pues el objetivo primordial es proteger al hombre trabajador y a sus beneficiarios pero nunca a una persona moral.

3.- SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL.

En la relaciones laborales, individuales o colectivas, los sujetos que ocupan nuestra atención son los Trabajadores y los Patrones.

3.1. TRABAJADOR

El concepto de trabajador es genérico ya que la cuestión del nombre con que se debe conocer a la persona que trabaja es muy variada. Así se parte del supuesto que los primeros intentos de protección a los trabajadores se derivó de un fenómeno industrial y se dirigían, precisamente, a los obreros, por lo que existen diversidad de conceptos para denominarlos como son los de "operario", "prestador de trabajo". "Deudor de trabajo, Acreedor de salario, productor". Sin embargo, la terminología más aceptada es la de "Trabajador".

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.³

³ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del trabajo I. Quinta edición. Porrúa. México. 1994. p. 90.

De esa manera señala el maestro José Dávalos. "que el concepto de trabajador es genérico, por que se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la Ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de la otra".⁴ Señalando como elementos indispensables para que la prestación de servicio sea regulada.

El trabajador siempre será una persona física.

Esa persona física debe prestar un servicio a otra persona física o moral.

El servicio debe ser en forma personal.

El servicio debe ser subordinado.

La ley solo señala la posibilidad de prestación de trabajo desempeñado de manera subordinada, existiendo otro tipo de trabajo, que es autónomo o independiente, el cual se realiza en forma libre, sin limitación de ninguna especie, haciéndose uso de los conocimientos, destreza y medios como mejor le parezca al que lo realiza.

Por su parte, el maestro Mario de la Cueva afirma que "trabajador es quien pertenezca a la clase trabajadora", este autor también hace una crítica a la disposición de la ley que establece que el trabajo debe de ser subordinado, señalando que la ley solo se ocupó del trabajo subordinado ya que no es el trabajador quien se subordina, sino que hay pluralidad de formas de prestación del trabajo. También agrega que el trabajo subordinado sirve, no para designar

⁴ Ídem.

un nivel social del hombre sino sólo para distinguir dos formas de trabajo que son, aquellas donde el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de principios técnicos y científicos y la que se realiza siguiendo normas e instrucciones vigentes de la empresa.⁵

La OIT define al trabajador... "como toda persona que realiza un trabajo, manual o no manual, cualquiera que sea su sector de actividad económica o su nivel de calificación". El término comprende tanto a los obreros como a los que laboran por su propia cuenta.

La actual definición de trabajador la encontramos en la Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 80, el cual dispone que. "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado".

Los aspectos esenciales de la definición legal son los siguientes: a) el trabajador debe ser una persona física, las personas morales nunca pueden ser trabajadores;

b) La prestación personal de un servicio y

c) La subordinación, la cual constituye el elemento característico de la relación de trabajo que consiste en la facultad de mandar y el derecho a ser obedecido.

Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones que se deben referir al trabajo estipulado y debe ejercerse dentro de la jornada de trabajo.

⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo tercera edición, Porrúa: México, 1993. p. 153.

De lo anterior se puede concluir que "trabajador es aquella persona física, que en forma personal y subordinada presta un trabajo a otra persona física o moral".

3.2. PATRÓN

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación de trabajo, es decir, de una relación jurídica laboral.

Existe una amplísima gama de nombres que se han utilizado para identificar al **acreedor de trabajo** como son: **patrono, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario y locatario**, pero sin duda el término patrón se ha generalizado y es el de mayor aceptación.

El maestro Néstor de Buen es uno de los pocos tratadistas mexicanos que intenta dar una definición de patrón señalando que "Patrón es la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada".⁶ De esta definición lo primero que logramos apreciar es que existe una evidencia evidente con el trabajador, que consiste en que el patrón puede ser una persona física o jurídica colectiva, la cual recibe, según señala el autor, servicios materiales, intelectuales o de ambos, lo cual ha sido criticado por otros autores que

⁶ DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. novena edición. Porrúa. México, 1994 p. 500.

consideran que limita la prestación de los servicios a éstos dos géneros por separados y no se puede hacer una separación rígida ya que todo trabajo siempre implica algo de ambos.

La doctrina extranjera hace aportaciones interesantes sobre el tema, como son las siguientes definiciones:

Juan D. Pozzo señala: "... el empleador, patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución".⁷ Este autor señala como elemento importante o característico del patrón el pago de una retribución al trabajador, aspecto que no es mencionado por el concepto del maestro Sánchez Alvarado, ni como veremos más adelante por nuestra Ley Federal del Trabajo, en virtud de que la retribución no es un elemento de la relación laboral, ya que la falta de pago, no conlleva en forma alguna la inexistencia del vínculo laboral, como lo explica el doctor Dávalos.⁸ Señalando que la remuneración no constituye un elemento de existencia de la relación trabajador-patrón, sino que, por el contrario el vínculo subsiste y, en todo caso, el no pago de salario de lugar a sanciones, incluso de carácter penal en contra del patrón incumplido. El pago del salario es una consecuencia de la relación de trabajo que se constituye con el servicio personal subordinado de una persona física a otra persona física o moral.

⁷ Ídem

⁸ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. p. 94.

Para Manuel Alonso García: "Patrón es toda persona moral o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".⁹ Este concepto señala como obligación del patrón a remunerar el trabajo del que hará suyos los frutos.

Ernesto Krotoschin nos indica que "el patrón es la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos presten servicios".¹⁰

De las definiciones antes citadas, existen similitudes en todas como lo son que el patrón puede ser "una persona física o jurídica (moral), la cual recibe de uno o varios trabajadores, un servicio del que se beneficia, siendo este trabajo subordinado".

El concepto jurídico vigente lo encontramos en el artículo 10, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que dispone que "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o mas trabajadores".

De esa manera podemos decir que patrón "es la persona física o moral que recibe un trabajo personal o subordinado con el cual se beneficia".

4.- SEGURIDAD SOCIAL

⁹ DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo Op. Cit. p. 500.

¹⁰ *Idem.*

Es importante la definición de este concepto para el presente trabajo, en virtud de que se tendrá que hacer un análisis de la manera en que interviene la seguridad social en la protección de los discapacitados.

La seguridad social y el derecho del trabajo son dos disciplinas dinámicas que se entrelazaron en una nueva vertiente del orden jurídico que es el derecho social, parte de la consideración del hombre como integrante de un núcleo social y no como un sujeto abstracto de las relaciones estrictamente jurídicas.

La seguridad social comprende un avance de servicios esenciales para preservar y mejorar la condición humana.

El Seguro Social no puede estimarse un medio integral de tratamiento de la inseguridad sino remedio que coexiste con otras medidas públicas o privadas, directas unas y marginales otras.

La Seguridad Social es considerada por el maestro Ramos Alvarez desde dos puntos de vista: como fenómeno social o teoría "... es un sistema de protección y de mejoramiento contra contingencias de la vida humana. Sobre las cuales una colectividad acepta responsabilidad pública y, como fenómeno jurídico y derecho" es un sistema coherente imperoatributivo, de garantía, en torno a las contingencias de la vida humana, que regula la interactividad del

Estado, de otras entidades sociales, de los grupos y de los particulares, para proteger y mejorar la vida humana colectiva con vista al bien común.¹¹

Para el maestro Mario de la Cueva la seguridad social se define de la siguiente manera: "es la suma de principios biológicos, sociales y jurídicos que procura el mejoramiento y desarrollo del hombre nuevo".¹²

Existe otra definición, la de Porfirio González Rueda; "el manifiesta que ... la seguridad social es el conjunto de principios, instrumentos e instituciones que el Estado impone unilateral y obligatoriamente para elevar el nivel de vida de los miembros de la comunidad"¹³ señalando también que la seguridad social implica la "seguridad que la sociedad establece por organismos idóneos para sus miembros, contra ciertos riesgos a los cuales se exponen. Estos riesgos son esencialmente originados por causas contra las cuales el individuo que no tiene grandes medios no puede preservarse por su propio esfuerzo o previsión" (OIT. 1942)

Por su parte, Manuel Almanza Pastor conceptúa a la seguridad social como "el conjunto de medidas preventivas que organizan el bienestar material y espiritual de todos los individuos de la población, aboliendo todo estado de necesidad social.

¹¹ Cfr. RAMOS ALVAREZ, Oscar. Trabajo y Seguridad Social. Trillas México, 1991. p. 151.

¹² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Op. Cit., p. 132

¹³ GONZÁLEZ Y RUEDA, Porfirio. Previsión y Seguridad Sociales del Trabajo. Limusa, México, 1969. p. 51.

Desde una perspectiva jurídica la seguridad social es el instrumento estatal, específico y protector de necesidades sociales, individuales y colectivas a cuya protección preventiva, reparadora y recuperadora tienen derecho los individuos en la extensión, límites y condiciones que las normas dispongan según permita su organización financiera".¹⁴

De lo anterior podemos derivar que existen características o elementos característicos de la seguridad social como son:

Considera únicamente al hombre, con la finalidad de resolver los problemas de sus necesidades, sin tomar en cuenta las causas que las originan.

Se ubica dentro del derecho social y se pretende extender al campo laboral.

Se preocupa por el bienestar de todos los hombres y no solo de los trabajadores.

Es una obligación de la sociedad que debe ejercitar por medio del Estado.

Tiene como finalidad el garantizar la salud, la vida, la libertad y la dignidad del hombre, que en su conjunto son la esencia de la justicia social.

Así es posible señalar que la seguridad social "es el conjunto de normas y principios que tienen a la satisfacción de las necesidades del individuo como

¹⁴ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, tomo VII. Hellasta

tal y como miembro de la colectividad, haciendo mas intensas las diferencias sociales, protegiendo y mejorando la vida humana, con el fin de alcanzar el bien común”.

5.- INCAPACIDAD

Se debe señalar que incapacidad es médicamente hablando “la falta de capacidad o potencia para el trabajo especialmente, el estado en que queda la víctima de una enfermedad o accidente que ha perdido completamente su aptitud para el trabajo”.¹⁵

También es considerada como “la falta de capacidad para funcionar normalmente, desde el punto de vista físico o mental”¹⁶

Podemos de esa manera señalar que se refiere a la imposibilidad de participar en cualquier actividad productiva por motivo de un impedimento físico o mental que se puede precisar médicamente.

para poder definir jurídicamente lo que significa la incapacidad es necesario definir la capacidad, ya que como su propio nombre lo indica “incapacidad” significa la “no capacidad para...”.

Capacidad (Del latín *capacitas*, aptitud o suficiencia para alguna cosa).

¹⁵ Diccionario Terminológico de Ciencias Médicas. Décima Segunda Edición. Salvat Editores México. 1990. p. 585.

¹⁶ Diccionario Enciclopédico Ilustrado de Medicina Dorland. McGraw-Hi. España, 1992. p. 894.

Jurídicamente se entiende como la aptitud legal de una persona para ser sujeto de derechos y obligaciones o como la facultad o posibilidad de que esta persona pueda ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones por sí misma.

Hans Kelsen considera al respecto, que debe entenderse por capacidad "la aptitud de un individuo para que de sus actos se deriven consecuencias de derecho".¹⁷

Así, se estudia la capacidad desde dos puntos de vista. a) capacidad de goce y b) capacidad de ejercicio.

La capacidad de goce es un atributo de la personalidad que se adquiere con el nacimiento y se pierde con la muerte en virtud de la cual una persona puede ser titular de derechos y obligaciones. La capacidad de ejercicio es la aptitud que requieren las personas para ejercitar por sí mismas sus derechos y cumplir sus obligaciones.

El Código Civil para el Distrito Federal dispone en su artículo 22.- "La capacidad jurídica de las persona físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte...".

La carencia de capacidad de ejercicio da lugar al concepto de incapacidad que siempre será excepcional y especial, por lo que no puede

¹⁷ Cit. por GONZÁLEZ RUIZ, Samuel. Diccionario Jurídico Mexicano. Segunda edición. Porrúa. México, 1992. p. 397.

concebirse a una persona privada de todos sus derechos. Los incapaces, en términos del artículo 23 del Código Civil pueden ejercitar sus derechos o contraer y cumplir obligaciones por medio de sus representantes. Así señala. "La minoría de edad, el estado de interdicción y demás incapacidades establecidas por la ley, son restricciones a la personalidad jurídica que no deben menoscabar la dignidad de la persona ni atentar contra la integridad de la familia; pero los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes".

Así mismo, el artículo 450 del mismo código, dispone:

"Tienen incapacidad natural y legal:

I. Los menores de edad;

II. Los mayores de edad disminuidos o perturbados en su inteligencia, aunque tengan intervalos lúcidos; y aquellos que padezcan alguna afección originada por enfermedad o deficiencia persistente de carácter físico, psicológico o sensorial o por la adicción a sustancias tóxicas como el alcohol, los psicotrópicos o los estupefacientes, siempre que esto les provoque que no puedan gobernarse y obligarse por sí mismos, o manifestar su voluntad por algún medio".

De lo antes mencionado, podemos señalar que la incapacidad natural es la situación en la que se encuentra un sujeto, independientemente de su edad, provocada por una causa permanente o transitoria, como enfermedad mental, vicio o factor parecido, que le impiden entender lo que hace; y la incapacidad legal implica la consideración directa de la ley, de que un sujeto no está en

condiciones de entender, aún cuando en la realidad si pueda hacerlo; como acontece con un menor de edad.

Nada impide que en ciertos casos una persona considerada por la ley como incapaz sea naturalmente capaz.

Por lo tanto, la incapacidad "es toda restricción o pérdida de la capacidad para llevar a cabo una actividad de modo o en la medida que se consideran normales en un ser humano".

Es importante señalar que una incapacidad puede ser transitoria o permanente y reversible o irreversible.

Como en caso de los enfermos mentales que obtienen un buen tratamiento y que se consideran no peligrosos pueden ser integrados a algún medio de trabajo de acuerdo a sus aptitudes y capacidad mental.

6.- DISCAPACIDAD

La discapacidad tiene gran relación con las disfunciones, señalan los médicos y definen la función y la disfunción, de la siguiente manera.

"La función es la acción especial, normal o propia de cualquier parte u órgano": Una función por ejemplo puede ser "ver", "oír", "escuchar".

"La Disfunción es la perturbación de una función producidas por causas diversas, tales como malformaciones, enfermedades, accidentes o influencia ambientales negativas".¹⁸ Por lo que Disfunción es un término que se aplica a cualquier perturbación de cualquier función.

Algunos autores identifican a la palabra discapacidad con la de "personas con impedimentos", "gentes impedidas", "personas con limitaciones físicas". También, en ocasiones para evitar complicaciones se hable de **minusválidos** o "impedidos", aunque pocas personas son totalmente inválidas o completamente impedidas, como parecen indicar estos términos.

Por comparar, las mismas palabras "inválidos" o "impedidos" se intercambian, como si tuvieran el mismo significado y a fuerza de uso, han llegado a significar lo mismo.

De esa manera señalamos el significado de algunas de estas palabras, en virtud de que estos conceptos son utilizados indistintamente por los autores, para referirse a las personas discapacitadas, así, podemos señalar que:

Persona minusválida "es aquella persona cuyas habilidades de obtener y conservar empleo adecuado se hallan realmente reducidas debido a una disminución de su capacidad física o mental".¹⁹

¹⁸ QUIROS, Scharager. Fundamentos Neuropsicológicos en los discapacitados. Médica-Panamericana. Argentina. 1994. p. 70.

¹⁹ Glosario Rehabilitación Profecional y Empleo de los Incapacitados. Según Edición Oficina

Minusválido; "El término minusválido se da a toda restricción de aptitudes físicas o mentales, debido a una alteración o funcionamiento perturbado del pensamiento o de un órgano de competición o acción".²⁰

Minusválido: "Dícese de la persona que adolece de invalidez parcial".²¹

Invalidez, señala el reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Prestación de Servicios de Atención Médica que: "es la limitación en la capacidad de una persona para realizar por sí misma, actividades necesarias para su desempeño físico, mental, social, ocupacional y económico, como consecuencia de una insuficiencia somática, psicológica o social".

Invalidez. "Que no tiene fuerza ni vigor, la persona que esta incapacitada por enfermedad o falta de firmeza".²²

En la fracción II del artículo 2o. de la Ley para las Personas con Discapacidad del Distrito Federal, se dispone que las personas con discapacidad es "Todo ser humano que padece temporal o permanentemente una disminución, en sus facultades físicas, mentales o sensoriales que le impide realizar una actividad normal".

Internacional del Trabajo. Binebra. Segunda Edición. Suiza. 1989. p. 170.

²⁰ SÁNCHEZ F. MARTÍN. Educación Física y Deportes para minusválidos psíquicos. Gymnos. España. 1988. p. 20.

²¹ Diccionario Terminológicos de Ciencias Médicas. Décima edición. Salvat, México, 1990. p. 710.

²² Diccionario Enciclopédico Ilustrado de Medicina Dorland. Op. Cit. vol. 1. p. 648.

Para efectos de este trabajo la anterior definición que da la ley, será la que se utilizará, en virtud de ser la más completa y adecuada.

7.- REHABILITACIÓN

La palabra **rehabilitación** se ha utilizado en los últimos años para indicar una filosofía que tiene por objeto mejorar las condiciones físicas, psíquicas y sociales de los seres humanos, que han nacido o adquirido una condición de desventaja psíquica o somática, en relación a los otros seres humanos.

Según el doctor Alfonso Tohen Zamudio la rehabilitación "es una parte integral de la medicina, que no puede separarse de ella y que debe ser aplicada simultáneamente con las medidas terapéuticas y lo más precozmente posible. Debe aplicarse al individuo inválido, cualquiera que sea su condición y su posibilidad de producción, teniendo como mira fundamental el adaptar al individuo inválido para que realice lo mejor posible las actividades diarias de la vida humana con sus capacidades y a pesar de sus incapacidades, sin que necesariamente se trate de mejorar su condición patológica".²³

Para el doctor Rafael González la rehabilitación implica un equipo un equipo rehabilitador compuesto por médicos, fisioterapeutas, terapeutas, enfermeras, trabajadores sociales y otro personal experimentado, que integran

²³ TOHEN ZAMUDIO, Alfonso. Medicina Física y Rehabilitación. Librería Médica. México, 1957.

como una fuerza única que quiere ayudar al enfermo a alcanzar el máximo de su potencial físico, emocional, social y vocacional; y cuyos objetivos son: eliminar todo lo posible la invalidez física, aliviar al incapaz hasta el grado máximo, y reestrenar a la persona con invalidez física "a vivir en el límite mínimo de la invalidez y el máximo de sus capacidades".²⁴

El término de rehabilitación es "el restablecimiento de la forma y la función normales después de un traumatismo o una enfermedad. Restablecimiento de un paciente enfermo o lesionado hasta la autosuficiencia, o hasta que sea capaz de obtener un empleo según su capacidad máxima durante el periodo más breve posible".²⁵

Por otra parte, la Oficina Internacional del Trabajo con sede en Ginebra ha emitido un concepto de rehabilitación; "Tratándose de personas minusválidas, se entiende por rehabilitación, la aplicación de un conjunto coordinado de excedidas medidas, sociales, educativas y profesionales con el fin de que el interesado adquiera o recupere la mayor capacidad funcional posible".²⁶

El Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Prestación de Servicios de Atención Médica señala que la rehabilitación es "el conjuntos de medidas encaminadas a mejorar la capacidad de una persona para realizar por

²⁴ GONZÁLEZ MAS, Rafael. Tratado de Rehabilitación Médica. Tomo II. Tercera edición Científico-Médica. España. 1976. p. 526.

²⁵ Diccionario Enciclopédico Ilustrado de Medicina. Op. Cit. Vol. 2. p. 1543.

²⁶ Glosario de Rehabilitación Profesional. Op. Cit. p. 174.

sí misma, actividades necesarias para su desempeño físico, mental, social, ocupacional y económico, por medio de prótesis, ayudas funcionales, cirugía reconstructiva o cualquier otro procedimiento que le permitan integrarse a la sociedad”.

La Ley para Personas Discapacitadas del Distrito Federal, en su artículo 2o. fracción III dispone que la rehabilitación es “un proceso de duración limitada y con un objeto definido, encaminado a permitir que una persona con discapacidad alcance un nivel físico, mental, sensorial o social óptimo, proporcionándole así los medios de modificar su propia vida”.

De esa manera podemos definir a la rehabilitación como “la readquisición a través de tratamientos apropiados y diversos, de la mayor capacidad posible en todos los aspectos de su vida, incluyendo el ámbito laboral”.

La mayoría de los autores consideran que la readaptación profesional es una parte y un objeto de la rehabilitación.

La adaptación o readaptación, en términos generales, para el doctor Alfonso Toen Zamudio “... consiste fundamentalmente en el entrenamiento de las capacidades del individuo para que éstas suplán las incapacidades y en esta forma realice lo más completamente posible las actividades diarias de la vida humana. Se considera adaptación al entrenamiento en una actividad que antes no se había realizado, además implica la adaptación de las partes

incapacitadas. Esta se lleva generalmente a cabo por medio de aparatos, implementos o prótesis que permiten al individuo utilizar la parte incapacitada",²⁷

El doctor Cl. Hamonet habla de la rehabilitación profesional, igualándola a la readaptación profesional señalando que "... implica el aprendizaje completo de un nuevo oficio. Esta formación tendrá lugar en un centro especializado bajo la supervisión de servicios de formación profesional de adultos".²⁸

Al respecto el doctor Rafael González Mas dispone que "La condición fundamental para posibilitar al máximo la integración laboral del minusválido se basa en alcanzar una situación de pleno empleo, consecuencia de una política creadora de los suficientes puestos de trabajo".²⁹

La Oficina Internacional del Trabajo apunta que la readaptación profesional es "... la aplicación de todas las medidas médicas que pueden acelerar el restablecimiento de la capacidad laboral. Estas medidas pertenecen en general al campo de la física y se utilizan como complemento del tratamiento médico".

De la misma forma en otro texto se dispone que la rehabilitación profesional es "la parte del proceso continuo o coordinado de rehabilitación en que se propician medios especialmente orientación profesional, formación

²⁷ TOEN ZAMUDIO, Alfonso. Op. Cit. p. 454.

²⁸ HAMOLET, Cl. Manual de Rehabilitación. Segunda Edición. Massón: España. 1989, p. 227.

²⁹ GONZÁLEZ MAS, Tratado de Rehabilitación Médica Op. cit. p. 514. Rafael Op. Cit. p. 514.

profesional y colocación selectiva, para que los incapacitados puedan obtener y conservar un empleo adecuado."³⁰

El convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas de la OIT, en su artículo 1o. señala: "A los efectos del presente Convenio, todo miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad".

La idea de la reanudación de la actividad profesional después de la curación en enfermos y accidentados ha quedado naturalmente siempre incluida implícitamente en la finalidad del tratamiento de rehabilitación.

Así podemos señalar que la readaptación profesional es el conjunto de medidas tendientes a mejorar la capacidad laboral de las personas con discapacidad para que las mismas logren obtener un empleo y conservarlo, y de esa manera adquiere independencia personal, social y económica.

³⁰ Glosario Rehabilitación Profesional. Op. Cit. p. 174.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO

1.- TIEMPOS PRIMITIVOS Y ANTIGUOS, data aproximadamente del año 1550 antes de Jesucristo hasta el año 476 de nuestra era.

Probablemente, desde el momento en que el hombre comenzó a pensar, se ha conocido a los discapacitados como un grupo de individuos que necesitan tratamiento.

En los días prehistóricos, y entre los animales, la misma naturaleza eliminaba a los impedimentos mediante el proceso de la supervivencia de los más aptos, como eran incapaces de luchar contra la naturaleza e impotentes para descubrir y combatir a los enemigos , la muerte los hacia pronto sus víctimas.

A medida de que las tribus fueron formándose con pequeños grupos de familias, un proceso formal de eliminación fue aplicándose. los discapacitados, debido a su incapacidad para asumir la responsabilidad de su propia persona por el tipo de educación que existía y todas las limitaciones ante las que se enfrentaban, entorpecían los movimientos de la tribu. Ellos tampoco tomaban parte en la caza, ni contribuían a la producción de los alimentos. Así pues constituían un estorbo económico para todo el grupo. Para el ataque eran inútiles; ellos dependían de la protección de sus compañeros de tribu. Su vida estaba en constante peligro, ante los animales salvajes y los enemigos

humanos. Si la tribu, en su huida, los abandonaban, eran fácilmente capturados por el enemigo, y a menudo, eran víctimas de ceremonias ritos y prácticas aún más crueles que la muerte a mano de sus propias gentes.

Evidentemente había dos actitudes dominantes entre los pueblos primitivos hacia los impedidos. Primeramente, el deseo de quedar libres de toda responsabilidad y del cuidado de la persona que al perecer no podía cuidarse por sí misma, y en segundo lugar, un especie de sentimiento de repulsión hacia todo aquel que se desviaba de la normalidad, eran las relaciones típicas por decirlo así, de los pueblos primitivos, así como los antiguos en general.

Según Douglas C. McMurtrie, que ha realizado considerables trabajos en la relación con la historia de los discapacitados, las prácticas de crueldad eran comunes entre los aztecas y entre las tribus indígenas que vivían en las islas del Pacífico.³¹

Además entre ciertas tribus menos primitivas, cualquier pequeña alteración de la normalidad nunca era aceptable. Se sabe que en ciertas localidades de África los niños con seis dedos han sido enterrados vivos. En tiempos comparativos recientes, entre ciertas tribus indígenas americanas, los mismos sentimientos han persistido. No solamente han destruido niños con defectos físicos sino que se dice que han empleado una tremenda crueldad en otras ocasiones.

³¹ Cfr. *Ibidem.* p. 103.

Entre los babilonios, había leyes relativas al bienestar de los niños. Aunque no se hacía mención específica de los impedidos es posible que ellos hallan disfrutado de tales leyes.

La actitud de los egipcios hacia a los discapacitados, según algunas autoridades no es cierto que fueran destruidos como lo habían sido en otras civilizaciones.

En la antigua India, los niños con discapacidad eran arrojados para ser destruidos.

En algunas tribus primitivas aun en nuestros días, un tratamiento semejante se aplica a los ancianos, por motivos similares.

Semejante falta de protección y consideración, fue continuada por los antiguos griegos y romanos.

Puesto que la familia era la unidad social en estas civilizaciones, el jefe de la misma familia decidía la suerte de cualquiera de sus hijos que fuesen impedidos. Con toda probabilidad, la decisión se basaba en el grado y la clase del defecto tomando principalmente en cuenta la situación económico-social. Es muy posible que todavía en aquel tiempo la sociedad no poseyera el equipo para dar un tratamiento.

Por ejemplo, según la primitiva ley romana, los sordomudos eran clasificados como incapaces, al igual que los dementes y los niños. Se nombraban para ellos tutores, por ser considerados incapacitados para ejecutar cualquier acto legal, sin ayuda extraña y en su propio nombre.

El abandono y destrucción de los impedidos que se atribuye a aquellos pueblos, no puede haber sido universal, se dice que estos individuos eran arrojados a ríos, o abandonados en los montes, para que pareciesen o fueren destruidos por las fieras. Generalmente la historia dice que los niños imperfectos eran abandonados en Esparta. Se asegura que los atenienses daban muerte a los niños sordos y que los espartanos los consignaban a una gran fosa. En Esparta, no se permitía que existieran individuos socialmente impedidos, por que ponían en peligro la vida de los demás.

Es importante señalar que la actitud de los hebreos parece diferir de la de sus contemporáneos. Los judíos fieles a su filosofía, empezaron muy temprano en la historia a cuidar de sí mismos. Esto implica alguna tendencia hacia la responsabilidad social acerca de los impedidos. La raza hebrea sin embargo era extremadamente sensitiva hacia la imperfección corporal.

En resumen: el descubrimiento de un defecto tenía que preceder a la eliminación del individuo. El abandono o prácticas similares tenían que estar limitadas a las personas cuyos defectos se descubrían. Además que en ciertos casos, se sabe que se imponían cierto tipo de limitaciones a los impedidos.

Con posterioridad se dieron los primeros deseos de medidas correctivas. Es evidente que la práctica de eliminación, no era satisfactoria y menos cuando comenzó a despertarse la conciencia social. Entonces aparecieron tentativas de tratamiento mediante ceremonias, prácticas sociales, y otros procedimientos de que se disponía, dentro de la cultura. El tratamiento demandaba el trabajo de expertos, y tanto éstos como sus métodos eran curiosos.

Lógicamente a la medida que aparecieron en la sociedad grupos que deseaban aplicar métodos correctivos empezaron a hacerse tentativas de tratamientos de los diversos tipos de impedidos. Esto sucedía ya fuera que se emplearan médicos, sacerdotes, o aquellos hombres famosos que reunían en sí ambas profesiones. En lugar de los diagnóstico médicos, se empleaban clasificaciones como poseídos por el demonio, malditos de los dioses, y aun protegidos por los dioses. Entorno a estas explicaciones de los fenómenos de las alteraciones, se crearon supersticiones, de las cuales, algunas han persistido por largo tiempo, como es: el tocar la joroba a un lisiado para tener buena suerte, puede ser que no se conozca la explicación de tales prácticas, pero su origen es en verdad antiguo.

Al principio chino de lealtad a la familia, se extendía a los miembros más infortunados de ella. Los padres deben atender a su hijos, y éstos deben obedecer a aquellos, por encima de cualquier otra mayor exigencia social de lealtad. "Toda persona llama a su hijo, su hijo", dijo Confucio, ya sea que tuviera talento o no talento. En otras palabras, las deficiencias de los pequeños

deben ser vistas con un espíritu caritativo, y el juicio debe aplazarse hasta que ellos crezcan. La misma filosofía se aplicaba a los físicamente impedidos.

Desde un principio, como es fácil comprender, los discapacitados estuvieron al cuidado de los religiosos, pero aunque el cristianismo introdujo una nueva y más dulce filosofía hacia toda la humanidad, a través de un punto de vista ya no de compasión y de cuidado hacia los pobres, los cojos, los ciegos, los poseídos del demonio, los enfermos mentales, ello no significó que ayudara a este grupo social como se esperaba ya que no se aproximaron ni se esforzaron por llegar a la solución de los problemas relativos a los impedidos.

2.- LA EDAD MEDIA, aproximadamente entre los años 500-600 a más o menos, 1500 de nuestra era.

A principio de la Edad Media, surgió un curioso contraste, por lo que se refiere al cuidado de los impedidos, compartido por los religiosos y la nobleza. Para los religiosos, los discapacitados representaban almas que debían salvar con tal de que se realizara cierta una de esfuerzos extraordinarios. Por otra parte, los nobles empleaban a este grupo, como ciertas naciones lo habían hecho anteriormente, con fines de diversión. Las personas discapacitadas continuaron siendo los que exponían bromas y chistes, aunque no tenían la habilidad de crearlos, estos podían tener además de su ingenio, cierta apariencia monstruosa que divertía a sus dueños algunos de ellos han sido inmortalizados a través de la literatura, el drama y el canto.

La nota saliente de la Edad Media era la crueldad, el ridículo y la confusión. No hay razón para creer que la causa de los discapacitados haya avanzado en este período.

acerca de estos dos primeros períodos, lo que existe de histórico es confuso. Según revelan las investigaciones, los discapacitados eran considerados como conjunto. Por esta razón, la historia, antes de 1400, es presentada como una unidad.

3.- EL PERIODO MODERNO, después de 1400-1500. Durante este período se ha logrado la mayor parte del progreso que hoy ofrece la educación y el cuidado de las personas con discapacidad.

A pesar de ser un período de despertar en general, al principio la situación de los impedidos no fue objeto de gran mejoría. Continuaron siendo bufones de las cortes, o siendo objeto de diversión y de ridículo, no solamente en la vida real sino a través en la literatura y el teatro.

Independientemente de estas tendencias generales hacia el ridículo, hubo cierto despertar, con referencia a aspectos generales, en Inglaterra bajo el reinado de Enrique VIII, la ley inglesa de 1530, relativa al castigo de los limosneros y vagabundos, hacía distinción entre los impotentes y los físicamente normales. Bajo el reinado de Eduardo VI, se dictó una disposición para reunir limosnas destinadas a los pobres.

Estos primeros pasos legales revelan vagamente la política general inglesa, en el sentido de incluir a los impedidos en las disposiciones encaminadas al bienestar general. En 1601, la Ley de Auxilios a los Pobres , bajo el régimen de la reina Isabel, clasificaba a los lisiados como dependientes sociales. En Francia la historia relata que el rey Francisco I (1494-1547), hizo dar muerte a una mujer por que había dado a luz aun niño deforme.³²

En Alemania, durante el siglo XVI, se expidieron muchos decretos por Reichstag, como protesta por la explotación de los lisiados. Aunque los decretos no fueron efectivos, y quizás fueron sólo algo más que un gesto, mostraron evidentemente que se había producido un despertar de la conciencia pública y del interés social, en relación con la suerte de los impedidos.

La reforma Religiosa del Renacimiento refleja una corriente oculta de aversión y de superstición por lo que concierne a los físicamente impedidos.

Persistía la creencia de que debe haber alguna relación entre una mente enferma y un cuerpo enfermo: también se creía que la imperfección física podría ser una evidencia de la cólera de Dios. Tanto la gente preparada culturalmente como los ignorantes tenían esa creencia.

Martín Lutero creía en la teoría de los changelings, entre quienes él clasificaba a los lisiados, los cretinos, etc. Varios traductores indican que Lutero consideraba a los niños deformes simplemente como trozos de carne

³² Cfr. Ibidem. p. 109.

ineptos para la vida, y agregan que a Dios le agradaría que se les destruyera. Sin embargo, esta actitud no estaba libre de objeción, aunque el interés público era insuficiente para cambiar el destino de los infortunados que sufrían algún defecto físico.³³

El siglo XVIII marcó el principio de las tendencias modernas y se caracterizó, principalmente, por el interés de la ciencia médica en favor de los discapacitados.

Con el advenimiento de la era moderna, innumerablemente figuras de importancia aparecieron en los anales de los impedidos. La médula, por decirlo así, de la obra subsecuente, ha sido el desarrollo de un punto de vista, tanto particular, como internacional. La ciencia moderna y la invención de los medios más rápidos de la comunicación han hecho esto posible. La compasión de Cristo se ha combinado con los últimos descubrimientos de la ciencia para el bien de los discapacitados.

Los más grandes procesos logrados se relacionan más bien con el perfeccionamiento de la organización, que con el mejoramiento de los métodos. En la actualidad, lo que urge principalmente es contar con una investigación de alto alcance que permita la educación y adaptación de los impedidos a la sociedad.

³³ Cfr. FRAMPTON, Merle y Hugh Grant Rowell. La Educación de los Impedidos. Tomo II. SEP. México. 1958. p. 206.

La historia de los discapacitados ha sido brevemente consignada, y las tendencias en los diversos movimientos encaminados a su educación y mejor calidad de vida han sido bosquejadas. A medida de que se ha considerado área por área, es decir cada una de las diferente discapacidades se analiza por separado, ha aparecido fuertes factores que han influenciado la actitud de la gente hacia los que se desvían de la generalidad. Tratamientos y teorías ha aparecido y desaparecido, pero del transcurso de los siglos ha surgido algo.

Se ha visto en este camino de progreso, que la ciencia médica básica fue la guía por algún tiempo, pero los que laboran por el bien de los impedidos pudieron desarrollar prácticas clínicas de la moderna medicina.

Como se ha mostrado la política común de destrucción y abandono ha sido seguida por una política del mal humor, explotación religiosa y social, explicaciones fantásticas de las causas, de un tratamiento desviado y poco inteligente. Algunas de esta cosas han persistido aún hasta el momento presente.

A pesar de estas barreras, el trato social de los impedidos ha progresado. Ha sido una lenta marcha de progreso. Aún en la actualidad, los impedidos son interpretados a base de sus mayores obstáculos y no de sus ventajas totales. El impedido que ha triunfado siempre ha sido aceptado como esencialmente normal.

La incapacidad para lograr la adaptación social, más bien que la naturaleza y grado del impedimento, ha sido probablemente el obstáculo real para la socialización de los impedidos en su conjunto. El impedido que se adapta encuentra que su impedimento se esfuma en el olvido, y entra en la normalidad esencial. Ningún ser humano puede considerarse perfecto, de acuerdo con cualquier escala general conocida.

Así, podemos señalar que predecir el futuro de la obra en favor de los discapacitados, partiendo del pasado y del presente, es imposible por el momento.

Es cierto que el pasado nos ha revelado lecciones acerca de las cosas que debían hacerse o no. Pero el futuro es imprevisible, generalmente debido a las presente condiciones sociales. En el pasado se ha visto que el destino y tratamiento de las personas con discapacidad no siempre han seguido las tendencias generales observadas con los normales.

Aún considerando que las predicciones son difíciles, ciertas necesidades obvias aparecen claramente. Una necesidad básica es la investigación, la cual debe estar dirigida hacia el análisis de las tendencias sociales en lo relativo al interés de los discapacitados, así como a los medios de mejoramiento.

Otra necesidad es la realización de mayores investigaciones acerca de los diversos tipos de discapacidad, así como acerca de lo que en realidad se está haciendo en favor de ellos. Los datos son mas ambiguos y no exactos.

La tercera necesidad, por lo tanto, es la de una preparación personal a los discapacitados para lograr una mejor adaptación en todos los ámbitos de su vida.

Podemos por último señalar que "el programa del futuro debe surgir de las pruebas, errores y triunfos del pasado y del presente, para lograr elevar el nivel de vida de los discapacitados".

A lo largo de la historia los aspectos sociales que rodean a las personas con discapacidad han sido degradantes y reprochables a las comunidades en general.

"Hay en la larga experiencia de la humanidad, muchos factores que condicionan la vida de cada individuo, así como los propósitos y las funciones de las instituciones humanas".³⁴

En el transcurso de los tiempos esos factores han traído cambios, los cuales, a su vez, han producido sucesivamente avances y retardos en el proceso de la historia humana. Cualquiera que haya sido el efecto de los

³⁴ FRAMPTON, Merle y Hugh GRANT ROWELL. La Educación de los Impedidos. Tomo I. Sep. México. 1958. p. 1.

factores sobre los individuos, éstos han podido disponer de armas para combatir los males, dentro del medio ambiente social en que se han vivido. Pero el efecto sobre las personas con discapacidad, con bastante frecuencia, ha sido el de hacerlos víctimas, más bien beneficiarios, de tales condicionantes factores y actitudes.

Hablando en general, los discapacitados, a través del tiempo, no han podido ayudarse así mismo en este proceso de la vida. Su absoluta dependencia al orden social, ha contribuido constantemente a su explotación o su destrucción.

Sin embargo, los discapacitados han vivido en éste mundo y la historia revela no solamente la particular situación de ellos, sino también refleja las luchas y conflictos sucesivos del hombre en sus esfuerzos por alcanzar su estabilidad nacional, estabilización en la que los discapacitados han esperado tomar parte y aun contribuir a ella. En este sentido estudiar la historia de los que algunos autores denominan impedidos, equivale a estudiar la historia del mundo, del progreso humano y de la evolución social.

La historia de los discapacitados se refiere a las humanidades de todos los tiempos, pues los impedidos han constituido problemas en todos los períodos del desembolvimiento nacional. Las diversas culturas han abordado estos problemas en forma diferente.

4.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Después de que México sufrió la primera Revolución social del siglo XX, de ese movimiento revolucionario nacieron: la constitución de mil novecientos diecisiete, la primera Declaración de Derechos Sociales de la Historia y el Derecho Mexicano del Trabajo.

Por lo que la Constitución de 1917, es el resultado escrito de la Revolución Mexicana.

La Declaración de Derechos Sociales que consagraba la Constitución de 1917, fue fuente de derecho agrario y el derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticias en el campo, en las minas, en las fábricas y en los talleres.

Antes de esos años únicamente existía el derecho civil y fue preciso de una revolución constitucionalista para que pudiera nacer el derecho del trabajo. Así, el derecho del trabajo nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; expresión de una nueva idea de justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que es la base del derecho civil.

"En el derecho del trabajo la justicia deja de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su fuerza de trabajo. El derecho del trabajo de la revolución social mexicana quiso ser el mensajero de un mundo nuevo, en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona y vivir como tal en la vida social; en el futuro, el derecho

ya no sería sólo una fuerza de convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la colectividad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana."³⁵

El artículo 123 que fue consagrado con nuestra Constitución de 1917, (aprobado el 23 de enero de 1917) según se ha dicho es la fuente, la base, la ley fundamental, la norma de normas, de donde deriva su reglamentaria ley laboral.

Trueba Urbina afirma que este artículo está fundado en los principios revolucionarios del marxismo, en el principio de la lucha de clases y otras teorías cuya práctica conduce a la transformación económica de la sociedad burguesa o capitalista.

Y en lo que denomina la dialéctica marxista en el artículo 123, señala que este precepto reconoce la lucha de clases, acepta la teoría del valor que consistiría en que sólo el trabajo produce el valor de las cosas, admite la tesis de la plusvalía (al limitar la jornada del trabajo y al establecer las condiciones favorables para los trabajadores con garantías mínimas de salarios y salarios remuneradores), condena a la propiedad privada, y lleva, por último al humanismo marxista que "... conduce al bienestar económico de todos los componentes de la colectividad y a la desaparición de las clases"³⁶

³⁵DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 44 y 45.

³⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Quinta edición. Porrúa. México. 1980. p. 110.

Es evidente que en el artículo 123 se reconoce la lucha de clases y proposiciones presentadas en la reglamentación de los principios fundamentales del derecho del trabajo, se encontraban basadas en el deseo de reivindicar la dignidad de la persona humana, mediante el establecimiento de justas condiciones de trabajo.

El derecho de igualdad entre el que dé y el que recibe el trabajo, es una necesidad de justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones de trabajo, como las de salubridad locales, preservación moral, descanso, salario justo y garantías para los riesgos de trabajo que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización del establecimiento de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados, auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública.

Todos esos sanos principios de justicia fueron regidos por el art. 123 constitucional que constituye la jerarquía más alta de nuestras leyes de trabajo.

Como se pudo observar, en el artículo 123 de la Constitución de 1917, ya se tenía como una de las finalidades, la protección de la salud de los trabajadores, así mismo hace referencia a la ayuda que se les debía brindar a las personas enfermas e inválidas, sin embargo a pesar de eso no habla sobre los derechos que al trabajo tienen estas personas y la protección y el trato que

debe brindárseles, siendo esto algo extraño, en virtud, de que al proclamarse esta Constitución el país había vivido una época de lucha en la que muchas personas resultaron con diversos tipos de discapacidades; como sí ha ocurrido en otros países que después de tiempos de lucha, han incrementando la protección y cuidado a las personas con discapacidad.

5.- LEY FEDERAL DEL TRAJO.

"El anteproyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza en Querétaro, se señalaba que sólo el Congreso tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo. Esta tesis fue desechada y en el proemio del art.123 se concedió la facultad de hacerlo, tanto al Congreso de la Unión, como a los gobiernos de los Estados. Sin embargo, pocos años después, el presidente Portes Gil, propuso la reforma de la fracción X del art.123, para que sólo el Congreso contara con esa facultad. A partir de ese momento, quedó expedito el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo".³⁷

La Ley Federal del Trabajo promulgada el 18 de agosto de 1931, fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

El maestro Néstor de Buen señala que: "Independientemente de los valores reales de la ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe

³⁷ DE BUEN L. Néstor. Op. cit. 354.

encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para la mejoría constante de una clase de la parte obrera...³⁸

La ley de 1931 constituyó un gran avance en materia laboral, logró un beneficio a los trabajadores mexicanos, pero no hubo ningún tipo de protección para las personas con discapacidad, limitándose únicamente a señalar cuales son los riesgos de trabajo y las indemnizaciones para los trabajadores que sufrieron algunos de éstos.

Es la segunda y actual Ley Federal del Trabajo de nuestro país, de fecha 23 de diciembre de 1969, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1o. de abril de 1970 y vigente a partir del 1o. de mayo del mismo año. La que se considera como una ley obrera-patronal.

Algunos autores consideran que esta ley fue el premio a la lealtad que el gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero de 1968.³⁹ En realidad su preparación fue anterior a esta fecha, aunque la presentación de la iniciativa ante las Cámaras haya sido hecha, en diciembre de 1968.

El maestro Mario de la Cueva afirma que la Ley, en su elaboración "configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social,

³⁸ Ibidem. p. 370.

³⁹ Cfr. DELEGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa. México. 1977. p. 32.

en un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa".⁴⁰

Esta ley habla acerca de los riesgos de trabajo señalando en su artículo 473, que son: "los accidentes y enfermedades que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo".

Según la misma ley cuando esto se producen pueden provocar: incapacidad temporal; incapacidad permanente parcial; incapacidad permanente total y la muerte (art. 477), cuestión que está la fecha continúa siendo reglamentada.

Así mismo define cada una de las consecuencias de los riesgos de trabajo disponiendo en su art. 478 que la incapacidad temporal es la pérdida de las facultades o aptitudes que imposibilita parcial o temporalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

La incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona que trabaja (Art. 479).

La incapacidad permanente total es la pérdida de las facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida (art. 480).

⁴⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 56.

Más adelante, la propia ley entra al aspecto meramente económico y asistencial de la cuestión, fijada por los porcentajes indemnizatorios indicado que el trabajador que haya sufrido un riesgo de trabajo, tendrá derecho a: asistencia médica y ortopedia necesarios. Esto no indica realmente una protección o beneficio de seguridad social del trabajador.

Como enfermedad de trabajo considera 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 el que el trabajador que se vea obligado a prestar sus servicios.

Las incapacidades del trabajo, por lo general, son consecuencia del riesgo profesional al que se haya sometido el operario en el desempeño de sus labores. Tales incapacidades laborales pueden ser de diversa magnitud, pero su origen, en todo caso, siempre será el mismo: el riesgo de trabajo, el riesgo por verse desamparado en un momento dado, económicamente hablando.

Esta ley toca aspectos importantes en cuanto a las incapacidades y abre puertas para la protección de las personas que sufran algún riesgo de trabajo, no obstante esta situación, no se logró una verdadera atención y apoyo a los problemas laborales y sociales de las personas con discapacidad.

Los autores de la Ley de 1970 se propusieron formular una ley nueva que respondiera a las transformaciones sociales y económicas que operaron en nuestro país después de 1931. Pero tuvieron conciencia de que las

mutaciones de la realidad mexicana se precipitaban con una velocidad que necesariamente provocaría las consecuentes reformas legales y aun constitucionales; esto es, la ley de trabajo tendría que adecuarse permanentemente a la vida, a fin de hacer honor a la idea de que el derecho del trabajo, es un estatuto dinámico en permanente cambio, y hay que seguir las mutaciones de éste para no quedarse rezagado.

Dentro de ese orden de ideas la Ley Federal del Trabajo de 1970, ha sufrido varias reformas a lo largo de la historia y entre las más destacadas son las que se efectuaron en 1980.

Aunque para efecto de este trabajo es importante señalar que en 1978 se adicionó con un primer párrafo el artículo 123 constitucional, para establecer como nuevo derecho social el que "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil".

En 1980, se adicionó el capítulo XVII que comprende los artículos 353-J a 353-U, destinado al trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por la Ley.

En este año se llevó a cabo el mayor número de reformas a los artículos originales de la Ley Federal del Trabajo, modificándose en su integridad los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis; adicionando el art. 47; y derogando los artículos. 452 a 458, 460 a 465, 467, 468 y 471, para establecer las bases de un nuevo derecho procesal del trabajo y precisar las

CAPITULO III

MARCO JURIDICO DE LA RELACION LABORAL

1.- CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Las normas de la seguridad social fueron creadas buscando una igualdad, cambian el tiempo de acuerdo a las circunstancias de la época, pero siempre buscan los mejores beneficios y las mejores prestaciones.

La base constitucional de la seguridad social se encuentra en el artículo 123 que establece: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se proveerán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley".

La fracción XXIX del apartado A del mismo artículo señala: "Será de utilidad pública la ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares".

La fracción XI del apartado B del mismo artículo 123 exclusivo de los trabajadores al servicio del Estado establece las bases para organizar su seguridad social.

Cubrirá los riesgos de trabajo, la maternidad, la jubilación, la invalidez, vejez y muerte. Los familiares del trabajador tendrán derecho a asistencia médica y medicinas conforme lo determina la ley.

El Estado mediante aportaciones establecerá un fondo nacional de vivienda, de esta manera se establecerá el financiamiento que permita a los trabajadores obtener una vivienda en propiedad, o bien construirla, repararla o mejorarla.

Estos preceptos constitucionales buscan no sólo el bienestar del trabajador pretenden además obligar al Estado a distribuir sus recursos satisfaciendo necesidades primordiales de toda la población.

Trueba Urbina afirma que este artículo "... está fundado en los principios revolucionarios del marxismo, en el principio de la lucha de clases y de otras teorías cuya práctica conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana burguesa o capitalista".

Y lo que denomina "la dialéctica marxista en el artículo 123", señala que este precepto reconoce la lucha de clases acepta la teoría del valor que consistiría en que sólo el trabajo produce el valor de las cosas, admite la tesis de la plusvalía (al limitar la jornada de trabajo y al establecer condiciones favorables para los trabajadores con garantías mínimas de salarios y salarios remuneradores), condena a la propiedad privada, y lleva, por último al

humanismo marxista que "... conduce al bienestar económico de todos los componentes de la colectividad y a la desaparición de las clases"⁴¹

Es evidente que en el artículo 123, se reconoce la lucha de clases y proposiciones presentadas en la reglamentación de los principios fundamentales del derecho del trabajo, se encontraban basadas en el deseo de reivindicar la dignidad de la persona humana, mediante el establecimiento de justas condiciones de trabajo.

Así se puede apreciar que textualmente se dice: "reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que dé y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos de trabajo que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimientos de su beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados, auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente que constituye un peligro inminente para la tranquilidad pública".

Todos esos sanos principios de justicia fueron regidos por el art. 123 constitucional que constituye la jerarquía más alta de nuestras leyes de trabajo.

⁴¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Quinta edición. Pomúa. México. 1980. p. 110.

Como se pudo observar, en el artículo 123 de la Constitución de 1917, ya se tenía como una de las finalidades, la protección de la salud de los trabajadores, así mismo hace referencia a la ayuda que se les debía brindar a las personas enfermas e inválidas, sin embargo a pesar de eso no habla sobre los derechos que al trabajo tienen estas personas y la protección y el trato que debe brindárseles, siendo esto algo extraño, en virtud, de que al proclamarse esta Constitución el país había vivido una época de lucha en la que muchas personas resultaron con diversos tipos de discapacidades; como sí ha ocurrido en otros países que después de tiempos de lucha, han incrementado la protección y cuidado a las personas con discapacidad.

2.- LEY DEL SEGURO SOCIAL.

La Seguridad Social en México es prestada principalmente a través de dos grandes instituciones que son Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE).

Por lo que se refiere al IMSS, la Ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial de la Federación del 21 de diciembre de 1995, entró en vigor el 1° de enero de 1997, establece seguros obligatorios entre los que destacan los seguros de riesgos de trabajo; de invalidez y vida, entre otros.

2.1. El seguro de Riesgos de Trabajo:

La ley define en su artículo 41 a los riesgos de trabajo como "los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio con motivo del trabajo".

Se deriva de la definición que los riesgos de trabajo se dividen en dos: accidentes y enfermedades.

Los accidentes son definidos como toda lesión orgánica funcional, inmediatamente o posteriormente; a la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo de trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste. También considera accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar de trabajo, o de éste a aquél.(art. 42)

Como enfermedad de trabajo se considera a 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 el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.(art.43)

Según el artículo 51, los riesgos de trabajo pueden producir:

- a) Incapacidad temporal;
- b) Incapacidad permanente parcial ;
- c) Incapacidad permanente total, y
- d) Muerte

Al respecto la Ley Federal de Trabajo dispone en su artículo 478.- "Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo".

El artículo 480 de la LFT dispone "Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida".

El artículo 482 señala que las consecuencias de los riesgos de trabajo se tomarán en consideración para determinar el grado de incapacidad.

Por lo tanto podemos considerar que los riesgos de trabajo pueden traer como consecuencia una discapacidad cuando se provoca con él una disfunción orgánica.

Al asegurado que sufra un riesgo de trabajo, apunta el artículo 56 de la Ley del IMSS, tiene derecho a las siguientes prestaciones en especies:

- I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- II. Aparatos de prótesis y ortopedia, y
- III. rehabilitación.

En relación a las prestaciones en dinero, el artículo 58 de la ley del IMSS, señala a cuales tiene derecho el asegurado:

I. Si lo incapacita para trabajar recibirá durante la inhabilitación el 100% de su salario que hubiese estado cotizando al momento de ocurrir el riesgo de trabajo.

El goce de subsidio será en tanto no declare estar capacitado para trabajar, o bien se declare algunas de las incapacidades, lo que debe suceder dentro de las 52 semanas que dure la atención médica.

II. Al declararse la incapacidad permanente total del asegurado, éste recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al 70% del salario. Igualmente el incapacitado deberá contratar un seguro de sobrevivencia para el caso de su fallecimiento, que otorgue a sus beneficiarios las pensiones y demás prestaciones económicas a que tenga derecho en los términos de la presente ley.

III. Si la incapacidad declarada es permanente parcial, superior al 50%, el asegurado recibirá una pensión otorgada por la Institución de seguros en los términos de la fracción anterior.

El monto de la pensión se calculará con forma a la tabla de valuación de incapacidad permanente total. El tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecido en dicha tabla teniendo en cuenta la edad del trabajador la importancia de la incapacidad, si ésta es absoluta para el ejercicio de su profesión a aún cuando quede habilitado para dedicarse a otra, o que simplemente hayan disminuido su actitudes para el desempeño de

la misma o para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio.

Si la valuación de la incapacidad fuese de hasta el 25%, pagará al asegurado, en sustitución de la pensión, una indemnización global por el equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiere correspondido. Dicha indemnización será optativa para el trabajador cuando la valuación definitiva de la incapacidad exceda de 25% sin rebasar el 50%, y

IV. El Instituto otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total o parcial un mínimo de más del 50% de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciba.

Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte, el Instituto calculará el monto constitutivo al que se le restarán los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador fallecido, a efecto de determinar la suma asegurada que el Institución de seguros, necesaria para obtener una pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones económicas (art. 64).

En relación con la prevención de riesgos de trabajo, el Instituto está facultado para proporcionar servicios de carácter preventivo, individualmente o a través de procedimientos de alcance general, con el objeto de evitar la realización de riesgos de trabajo entre la población aseguradas.

El Instituto coordinará con la Secretaría del Trabajo y Prevención Social, con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, de las entidades federativas y concertará, en igual forma, con las representaciones de las organizaciones de los sectores sociales y privados, con el objeto de realizar programas para la prevención de los accidentes y las enfermedades de trabajo. (art. 81).

2.2. El Seguro de Invalidez y Vida:

Este seguro cubrirá dos riesgos a los que está expuesto una persona durante su vida laboral activa: accidentes y enfermedades no profesionales que le permita al trabajador desempeñar su labor de tal manera que le permita contar con un ingreso similar al que tenía con anterioridad, y por otra parte, la debida protección a los familiares y beneficiarios en caso de la muerte del asegurado.

El trabajador en caso de quedar inválido tendrá derecho a partir de ese momento, a una pensión vitalicia para él y en caso de su fallecimiento a sus familiares beneficiarios.

El artículo 119 de la ley del IMSS dispone "... existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual perciba durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales.

El estado de invalidez da derecho al asegurado, en los términos de la Ley del IMSS, al otorgamiento de las prestaciones siguientes:

- I. Pensión temporal;
- II. Pensión definitiva;
- III. Asistencia médica;
- IV. Asignaciones familiares;
- V. Ayuda asistencial.

La pensión temporal es la que otorgue el Instituto, con cargo a este seguro, por períodos renovables al asegurado en los casos de existir posibilidad de recuperación para el trabajo, o cuando por la continuación de la enfermedad no profesional se termine el disfrute de subsidio y la enfermedad persista. Es pensión definitiva la que corresponde al estado de invalidez que se estima de naturaleza permanente.(art.121).

El derecho de pensión de invalidez comenzará desde el día en que se produzca el siniestro y si no puede fijarse el día, desde la fecha de presentación de la solicitud para obtenerla.(art.125).

*Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, el Instituto otorgará a sus beneficiarios, las siguientes prestaciones:

- I. Pensión de viudez;
- II. Pensión de orfandad;

III. Pensión de ascendientes;

IV. Ayuda de asistencia a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule y

V. Asistencia médica*.

Refiere la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores de Estado. Publicada en el Diario Oficial de I día 25 de diciembre de 1983. Reformada los días 23 de julio de 1992 y 4 de enero de 1994.

De los seguros relacionados con la materia de estudio, están: el seguro de riesgos de trabajo y el de jubilación, de retiro por edad y tiempos de servicios, invalidez, muerte y secentía en edad avanzada e indemnización global.

2.3. El Seguro de Riesgos de Trabajo:

En este seguro se aplica la mayoría de las disposiciones de la ley del IMSS, señala que en caso de riesgo de trabajo, el trabajador tendrá derecho a:

Una licencia con goce de sueldo íntegro cundo el riesgo de trabajo incapacite al trabajador para desempeñar sus labores. El pago de sueldo básico se hará desde el primer día de incapacidad y será cubierto por las dependencias o entidades hasta que termine la incapacidad cuando ésta sea temporal, o bien hasta que se declare la incapacidad permanente del trabajador.

Para los efectos de la determinación de la incapacidad, deberá sujetarse a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo por lo que respecta a los exámenes trimestrales a que deberá someterse el trabajador y si a los tres meses de iniciada dicha incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver a trabajar, él mismo o la dependencia o la entidad podrán solicitar que en vista de los certificados médicos correspondientes, que sea declarada la incapacidad permanente.

Al ser declarada una incapacidad parcial permanente, se concederá al incapacitado una pensión calculada conforme a la tabla de valuación de incapacidades de la LFT, atendiendo al sueldo básico que percibía el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba hasta determinarse la pensión.

Al ser declarada la incapacidad total permanente, se concederá al incapacitado una pensión igual al sueldo básico que venía disfrutando el trabajador al presentarse el riesgo, cualquiera que sea el tiempo que hubiere estado en funciones; y

La pensión respectiva se concederá con carácter provisional, por un período de adaptación de dos años. En ese transcurso el Instituto podrá solicitar la revisión de la incapacidad, con el fin de aumentar o disminuir la pensión, según el caso. Transcurrido el período de adaptación, la pensión se considerará como definitiva, y su revisión sólo podrá hacerse una vez al año,

salvo que existiera pruebas de un cambio sustancial en la incapacidad. (art.40 ley de ISSSTE).

El artículo 41 de la ley en cuestión dispone que cuando fallezca a consecuencia de un riesgo de trabajo, los familiares, gozarán de una pensión equivalente al 100% del sueldo básico que hubiese percibido el trabajador en el momento de ocurrir el fallecimiento.

También la ley hace referencia al Seguro de jubilación, retiro por la edad y tiempo de servicios, invalidez, muerte y cesantía en edad avanzada e indemnización global, que da derecho a recibir una pensión el asegurado.

2.4. pensión de invalidez.

Esta Institución establece de igual manera el Seguro de jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicios, invalidez, muerte y cesantía en edad avanzada e indemnización global.

El artículo 48 señala que "El derecho a las pensiones de cualquier naturaleza nace cuando el trabajador o sus familiares derechohabientes se encuentren en los supuestos consignados en esta ley y satisfagan los requisitos que la misma señala".

De esa manera en lo relativo a la pensión de invalidez, la ley establece que se otorgará a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente por

causa ajenas al desempeño de su cargo o empleo, si hubiesen contribuido con las cuotas al Instituto cuando menos durante quince años. El derecho al pago de esta pensión comienza a partir del día siguiente al de la fecha en que el trabajador cause baja motivada por la inhabilitación.

Para el otorgamiento de la pensión por invalidez queda sujeto a la satisfacción de determinados requisitos que son:

1. Solicitud del trabajador o de sus representantes legales.

2. Dictamen de uno o más médicos o técnicos designados por el instituto, que certifiquen la existencia del estado de invalidez. Si el afectado no está de acuerdo con el dictamen, él o sus representantes podrán designar médicos particulares, el Instituto propondrá al afectado un tema preferente de especialistas de notorio prestigio profesional para que de entre ellos elija uno, quien dictaminará en forma definitiva, en la inteligencia de que una vez hecha la elección por el afectado, del tercero en discordia, el dictamen de éste será inapelable, y por lo tanto obligatorio para el interesado y para el Instituto. (art.67).

La misma ley señala los casos en que será negada, suspendida y revocada la pensión de referencia.

3.- LEY PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL DISTRITO FEDERAL.

Entro en vigor el 21 de febrero de 1996, sustituyendo el reglamento para la Atención de Minusválidos en el Distrito Federal.

Lo que se pretende con esta ley es subsanar las necesidades de las personas con discapacidad del Distrito Federal, y que sea congruente con los lineamientos de varias áreas y dependencias gubernamentales que garanticen su plena efectividad, según señala Sofía Leticia Morales, durante el Segundo Congreso Internacional "La Discapacidad en el año 2000".

En esta Ley se pretende que los capítulos y artículos que la integran sean funcionales, es decir, aplicables en todas las áreas de la vida del discapacitado como son: salud, empleo, derechos humanos, urbanidad y acceso, transporte y vialidad, turismo, vivienda y deporte adaptado y que garantice resultados satisfactorios sin discriminación alguna para las personas con discapacidad.

Uno de los puntos interesantes fue comenzar a cambiar la idea que la gente suponía de la discapacidad, pues en México, durante mucho tiempo la imagen se encontraba entre la marginación y la sobreprotección.

Es importante alejar las terminologías como minusválidos, inválidos, e incapaz, que en sí mismas son discriminatorias.

Esta ley cuenta con nueve capítulos y 36 artículos, 6 de estos artículos son transitorios.

En el capítulo I se habla de disposiciones generales necesarias para la determinación de conceptos fundamentales para la aplicación de la presente

ley. El artículo 1° dispone que se trata de una ley de orden público e interés social y tiene por objeto normar las medidas y acciones que contribuyan al desarrollo integral de las personas con discapacidad en el Distrito Federal. La finalidad de esta ley como se menciona es adecuada y correcta para tratar de mejorar las condiciones de vida de los discapacitados.

Es necesario que se haga especial mención a uno de los conceptos que nombra el artículo 2° en su fracción VII que es el "trabajo protegido", definido como "Aquel que realizan las personas con discapacidad mental o de cualquier otro tipo y que no pueden ser incorporadas al trabajo común por no alcanzar a cubrir los requerimientos de productividad".

Este tipo de trabajo ya ha sido regulado por otras naciones desde hace mucho tiempo, y ha alcanzado resultados muy satisfactorios en las mismas, como es el caso de Inglaterra donde regulan el trabajo semiprotegido y el protegido, teniendo una comisión de Servicios de Mano de Obra que coordina y subvenciona las actividades del empleo protegido. Así mismo en la OIT, se establece la definición del mismo por ser algo que se está convirtiendo en una buena opción para el empleo adecuado de las personas con discapacidad.

El artículo 3° establece cuales son los aspectos que constituyen una prioridad para el desarrollo integral de estas personas, que son, entre otras:

- los programas de prevención;
- la asistencia médica y rehabilitación;
- la orientación o rehabilitación sexual;

- la educación especial;
- el fomento de empleo y la capacitación para el trabajo;
- la bolsa de trabajo;
- los programas de vialidad;
- el servicio de transporte público.

Y otros más, pero como se logra observar una de las prioridades es el fomento del empleo de las personas con discapacidad, a través de la capacitación y las bolsa de trabajo se establece que le corresponde la aplicación de esta ley, al Jefe del Distrito Federal, a través de la Secretaría de Educación, Salud y Desarrollo Social. De esa manera les otorga facultades para establecer y definir las políticas que garanticen la igualdad de derechos de las personas con discapacidad, así como impulsar las acciones necesarias para dar cumplimiento en el Distrito Federal a los programas nacionales, regionales y locales, cuyo objetivo sea el desarrollo integral de los discapacitados.

El art. 6 dispone la obligación al Jefe del Distrito Federal de constituir un Consejo Promotor para Integración del Desarrollo de las Personas con Discapacidad, para establecer las acciones específicas de concertación, coordinación, planeación y promoción de los trabajos necesarios, que garanticen condiciones adecuadas a los discapacitados; y que regirán por el reglamento que al efecto se expida.

Este Consejo resultaría favorable a los intereses de las personas con discapacidad, si realmente se abocaran a cumplir con la comisión de ayudar a cubrir las necesidades de estas personas, sin embargo, el Jefe del Distrito Federal creó el mismo a finales del mes de octubre hasta la fecha sólo se han dedicado a ver que en las banquetas existan rampas, aunque no sean hechas correctamente para el uso de las personas discapacitadas, además de que en la realidad no se ha aplicado sanción alguna a las personas que con sus vehículos impidan el acceso a los discapacitados por las rampas, por lo que resulta absurda la creación de este organismo si sólo fue creado con la finalidad de que se vea que se cumplió con una de las disposiciones de esta ley y no con la de ayudar realmente.

Por lo que hace a los servicios de salud, se establece que se impulsará y proveerá el desarrollo de un programa para la prevención, detección temprana, atención adecuada y rehabilitación de las diferentes discapacidades; establecimiento de centros de orientación y diagnóstico; y programas de capacitación; orientación y rehabilitación.

Los programas que se mencionaron, hasta la fecha no han sido llevados a cabo, ni existen proyectos de los mismos por parte de las autoridades facultadas para ello.

Se establece la promoción de estímulos fiscales que se han ofrecido son los que el gobierno da a los empresarios que contratan discapacitados, estos son beneficios fiscales locales en donde el empresario no paga el 2% sobre

nóminas de su personal discapacitado y del importe que pague por las reparaciones necesarias para la adaptación del inmueble se le devolverá en el impuesto sobre el agua y el impuesto predial, cuestión que resulta positiva pero insuficiente ya que las necesidades de las personas con discapacidad van más allá de su lugar laboral.

Uno de los aspectos que resulta muy importante para el presente trabajo es el que puntualiza el Capítulo III denominado: Del Empleo y la Capacitación, que dispone que la Secretaría promoverá la integración de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo o en su caso, su incorporación a sistemas de trabajo protegido, en condiciones que sean salubres, dignas y a su seguridad. Para lo que promoverá en los sectores públicos y privados la creación de bolsas de trabajo.

Tiene como obligación también, el recomendar el otorgamiento de incentivos a las personas que contraten a discapacitados. Cuestión que a la fecha lo único que se ha hecho es lo antes mencionado.

De la misma manera se dispone que la Secretaría en coordinación con las autoridades competentes, coadyuvará al desarrollo de programas de capacitación y autoempleo para los discapacitados.

A la fecha, la organización más importante que promueve la capacitación de estas personas es CONVIVE (Comisión Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad) pero que como ya se mencionó

no está organizada con los elementos suficientes para las necesidades de las personas con discapacidad.

Además, se crearon dos talleres que emplean a discapacitados: uno en el que se realizan sillas de ruedas, prótesis etc.; en donde además de ser fuentes de empleos, permiten un mejor costo de estos productos y otro en donde se fabrica material didáctico y juguetes armables puestos en venta. Como es evidente y lógico no son suficientes dos talleres para emplear a todas las personas que sufren alguna discapacidad, además de ser empleos en los que no se dedican a ninguna actividad intelectual.

En la presente ley se disponen otras cuestiones como son la promoción y defensa de los derechos de las personas con discapacidad; las medidas, facilidades urbanísticas y arquitectónicas que permitan el libre acceso a estas personas. Cuestiones que no son aún llevadas a cabo por las autoridades competentes y en donde no existen bases para su cumplimiento.

Por lo que hace a las preferencias para el libre desplazamiento y el transporte, se dio un primer paso para cumplir con la disposición del artículo 18 que establece que las personas con discapacidad tienen derecho a contar con preferencias que les permitan su transporte y libre desplazamiento. Esto se empieza a cumplir con el nuevo sistema de transporte "Integra". Sin ser esto la satisfacción de sus necesidades de transporte por ser pocas líneas y porque no sólo se trata de poner camiones sino de una educación de toda la sociedad incluyendo a los mismos discapacitados y sus familiares. Además sobre

educación vial y cortesía hacia los discapacitados lo único hecho es que se les exenta del programa "Hoy no circula" pero no existe ninguna campaña que tenga como fin una educación de respeto vial por parte de la sociedad hacia los discapacitados.

Por lo que hace al desarrollo social, la presente ley señala como aspectos importantes que las bibliotecas públicas procurarán contar con áreas determinadas y equipamiento apropiado para personas con discapacidad. Este aspecto resultaría de mucha ayuda para los como se logra apreciar no obliga sino que su sugiere al disponer que deberán " procurar ", cosa que no es suficiente. De igual manera es importante señalar que no existen libros en braille que permitan a las personas ciegas consultar, por lo que resultaría muy conveniente que se estableciera como obligación que las editoriales hicieran traducciones de los libros en idioma brille y adornaran los mismos a bibliotecas para que los ciegos tuvieran la oportunidad que tienen todos los demás.

El Capítulo IX se refiere a las infracciones, sanciones, dispone sanción de 10 a 15 días de salario mínimo vigente en el D.F. a quienes ocupen los espacios de los estacionamientos destinado a los discapacitados, o bien obstruyan rampas o accesos. Hasta la fecha ningún agente de tránsito pone multa por estas infracciones, además de ser de risa la sanción aplicable.

En los casos en que niegue, impida o obstaculice el transporte público se impondrá multa de 30 a 90 veces el salario mínimo vigente en el D. F. y multa equivalente de 180 a 240 veces el salario de los empresarios o

administradores de espectáculos públicos que omitan o ubiquen discriminatoriamente los espacios así como las facilidades de acceso, para personas con discapacidad.

4.- REGLAMENTO PARA LA ATENCIÓN DE MINUSVALIDOS EN EL DISTRITO FEDERAL.

La Asamblea de Representantes del Distrito Federal, en ejercicio de la facultad que le confiere al artículo 73, fracción VI, Base 3°, Inciso A) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Expide este Reglamento para la atención de los Minusválidos en el Distrito Federal. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de Febrero de 1990.

Este fue un intento para apoyar y proteger a las personas con discapacidad, que en esa época aún se les conocía como minusválidos, y no como discapacitados, que como ya se analizó es el término más correcto para la de nominación de estas personas.

El reglamento señala que corresponde al Departamento del Distrito Federal, la aplicación del mismo , de conformidad con lo dispuesto con la Ley General de Salud y la Ley de Salud para el Distrito Federal (art. 3°)

El capítulo II se refiere a los derechos y preferencias de los minusválidos, disponiendo que en materia de tránsito y transporte serán, las que a continuación se mencionan.

Usar zona exclusivas para estacionarse;

Asientos exclusivos que para tal efecto sean destinados en los diversos medios de transporte públicos colectivos;

Autorización del Departamento, a las excepciones contempladas en los programas de restricción a la circulación vehicular.

También se refiere a aspectos como la obligación que tienen los empresarios o administradores de los recintos donde se presentan espectáculos de respetar los espacios destinados al uso de personas minusválidas. Y en caso de incumplimiento se sancionará con multa de 30 días de salario mínimo. Cuestión que realmente no fue respetada, en virtud de que, ninguna persona minusválida sabe sus derechos por lo que no va ha quejarse además las sanciones son realmente bajas y simbólicas y no presionan a las personas obligadas a respetar.

Se señala la obligación que tienen los transportistas de establecer un asiento para minusválidos por cada diez existentes que deben estar situado cerca de las puertas y la sanción por incumplimiento será de 3 días de salario mínimo, cuestión que resulta realmente de burla, además de que no es posible que muchas de las personas con discapacidad pudieran viajar en ese tipo de medio de transporte. por suerte ya en el Distrito Federal se han puesto en circulación camiones y trolebuses adaptados especialmente para las personas discapacitadas, aspecto que se analizará más adelante.

Lo relacionado en el Reglamento con los programas de educación vial y cortesía urbana que iba a diseñar el Departamento que dispone el art. 11°, nunca fue llevado a cabo por la autoridad encargada.

Así mismo con lo relativo a la orientación sobre la atención de los minusválidos que se había informar a través de los medios masivos de comunicación, para que la colectividad tuviera comportamiento preferente hacia ellos, tampoco se cumplió.

En el Capítulo IV menciona la promoción del empleo en su art. 16, señalando que "En los programas de promoción del empleo, asignación en el comercio de vía pública y de locales en mercados públicos, el Departamento dará preferencia a los solicitantes minusválidos". Aquí no se pone ningún tipo de sanción por la falta de observancia de esta disposición, además de ser muy superficial y limitativa de las actividades que señala en las que se debe beneficiar a los minusválidos.

El Reglamento se refiere a la obligación que tiene las instituciones educativas de contar con las facilidades físicas para el libre ingreso de los minusválidos, así como la obligación que tiene el Departamento de implantar programas permanentes para otorgar descuentos o exepciones, para los minusválidos en medios de transporte.

El artículo 19 dispone que al menos una biblioteca de cada Delegación Política del D.F., deberá contar con ejemplares en sistema braille.

5.- LOS CONVENIOS CELEBRADOS POR LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE DISCAPACIDAD.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU), de la que depende la Oficina Internacional de Trabajo (OIT), formó la Comisión de Desarrollo Social para que llevara a cabo una labor internacional en pro de los discapacitados.

Según lo señalado por su representante Cyril Dalais, durante el Segundo Congreso Internacional "La Discapacidad en el año 2000"⁴², la labor de la Comisión es lograr "... una sociedad para todos". Lo cual es un proyecto realista y realizable. Lo que se busca son condiciones dignas de vida para todos los hombres y no será hasta entonces que se podrá decir que la humanidad es civilizada.

Esto es algo muy importante ya que el sueño de la sociedad sana y justa es establecer normas sociales de Derecho Humano, para lo cual se debe de tomar como base la "Declaración de Derechos Humanos", la que establece que "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos".

Al señalar esta declaración que "Todos" se refiere a todos los seres humanos independientemente de raza, religión, condición física o moral; es una declaración universal y abarca por lógica a las personas con discapacidad.

⁴² Segundo Congreso Internacional. La Discapacidad en el Año 2000. México. 1997.

A fines de la década de los '80 se trató de establecer propuestas que beneficiaran a los discapacitados, mismas que fueron rechazados por la falta de interés de los países miembros. Pero ha sido creado un instrumento en la ONU que son las "normas sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad"⁴³, que constituyó un gran logro.

Estas normas tienen como objetivo lograr vencer los obstáculos que hay en la sociedad, la cual nos se ha estructurado pensando en las necesidades de las personas discapacitadas. Se busca la igualdad de los derechos para personas con discapacidad, ya que son de igual importancia y deben aplicarse los recursos de tal manera que se permita a todos los individuos participar en igualdad de oportunidades, también se responsabiliza a los gobiernos a iniciar las medidas adecuadas para lograr cumplir con los objetivos buscados:

Entre los fines que se pretender alcanzar son el asegurar que la esfera pública y el dominio privado esté sujeto a ciertas normas para que garanticen el tratamiento equitativo a las personas con discapacidad, y que los patrones y proveedores privados estén sujetos a normas de no discriminación de estas personas.

Hay muchas cosas por hacer, pero entre las fundamentales se tienen:

- Reconocer y aceptar el principio de igualdad que señala la Declaración de Derechos Humanos, con libertades y derechos.

⁴³ Idem.

ESTA TESIS NO SALE DE LA BIBLIOTECA

79

- El Estado debe tomar las medidas adecuadas por medio de leyes, servicios, acuerdos, conocimientos, etc., que lleve a una mayor participación de los diversos grupos sociales.

- La necesidades de la población en su totalidad es la base de la planeación.

- Los recursos deben aplicarse de tal manera que se beneficie a toda la comunidad.

La meta a largo plazo se describe como crear una sociedad proyectada y construida de acuerdo con las necesidades de toda la población, incluyendo a los discapacitados.

En relación con los convenios celebrados por la OIT en materia de discapacidad, se puede mencionar el Convenio 159 "Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas".

Este convenio fue adoptado durante las Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional de Trabajo, el 1° de junio de 1983.

Habiendo tomado nota de las normas internacionales existentes contenida en la Recomendaciones sobre la adaptación y readaptación profesionales de los inválidos (1955) y sobre el desarrollo de los recursos humanos (1975).

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó el año de 1981, año Internacional de los Impedidos con el tema de "Plena participación e igualdad" y que en un programa mundial de acción relativo a las personas inválidas tendría que permitir la adopción de medidas eficaces a nivel nacional e internacional para el logro de las metas de la plena participación de las personas inválidas en la vida social y el desarrollo, así como de la igualdad.

Tomando como base que esos progresos avalan la conveniencia de adoptar normas internacionales nuevas para tener en cuenta la necesidad de asegurar, la igualdad de oportunidades y de trato a todas las categorías de personas inválidas en materia de empleo y de integración de la comunidad;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la readaptación profesional y por último revisan la forma de un convenio.

Así se adopta este convenio el 20 de julio de 1983, mismo que toca como principales puntos los siguientes:

Lo primero que se establece es la definición de lo que se entiende por "persona inválida", disponiendo que es toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida. Definición que en ese momento hace referencia a personas inválidas y no de personas con discapacidad, pero lo

que sí es evidente es que la definición es clara y precisa los objetivos importantes de protección del presente convenio.

De esa manera se van tocando temas de gran interés como son las reglas de aplicación de la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas de cada país miembro.

La finalidad de dicha política debe ser asegurar las medidas adecuadas que garanticen el cumplimiento de los objetivos buscados. Esta deba basarse en la procuración de oportunidades y de trato para las personas inválidas.

Obliga a los miembros a que mediante su legislación nacional y por otros métodos conforme con las condiciones y práctica nacionales, adopta las medidas necesarias para la aplicación de sus obligaciones.

Dispone que las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo.

Es evidente que existen las buenas intenciones por parte de la OIT para lograr mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad, sin embargo no son las normas lo suficientemente adecuadas para lograr vencer los obstáculos que impiden a las personas con discapacidad lograr una adaptación laboral correcta y plena. Falta mucho por hacer y es esencial que la

participación de la ONU a través de la OIT tenga una participación más efectiva e intensa en materia de empleo para personas discapacitadas.

Es importante que México ratifique este convenio para que de alguna manera se avance en materia de discapacidad, aunque en realidad no resultan suficientes las disposiciones que contiene el mismo para vencer los obstáculos a lo que se enfrentan los discapacitados.

CAPITULO IV

LA NECESIDAD DE REFORMAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN CUANTO A DISCAPACITADOS.

1.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS.

La falta o pérdida del empleo son las causas más comunes de la pobreza, porque entraña la falta de ingresos para que el trabajador subsista junto con su familia, y es por eso que el principio de estabilidad en el empleo adquiere gran relevancia.

Este principio tiene como finalidad proteger a los trabajadores en su empleo a fin de que tenga, en tanto lo necesario o lo deseen, una permanencia más o menos duradera.⁴⁴

1. Los trabajadores pueden renunciar al empleo; es decir, tiene la alternativa de desligarse de él en cualquier tiempo, con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que puedan ocasionar con ello a la empresa, si la salida se produce antes de cumplir el primer año de servicio, y

2. Pueden exigir el cumplimiento del contrato a través de una de las dos acciones que existen a su favor; la reinstalación en el puesto, aun en contra de

⁴⁴ Cfr. Ibidem. p. 25.

la voluntad del patrón, y si es preciso mediante el uso de la fuerza pública, o bien a una indemnización con el importe de tres meses de salario.

De esa manera se puede definir el derecho a la estabilidad en el empleo como "...aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación".⁴⁵

Es por lo anteriormente manifestado que resulta sumamente importante que las personas con discapacidad tenga la estabilidad en el empleo y que ese derecho se les cumpla como se les debe cumplir a todos los demás trabajadores.

Esto en virtud de evitar lo que se está haciendo en algunos países como Estados Unidos, en el que existen empresas que emplean a los discapacitados a prueba, con la intención de verificar sus aptitudes y capacidades y con posterioridad, si el trabajador discapaz llena las perspectivas del patrón entonces, ya deciden contratarlo o no, cuando analizan si el trabajador no fue lo que esperaban, cuestión que resulta humillante y degradante ya que se les trata a los trabajadores con discapacidad como un objeto materia a prueba que si no satisface las necesidades del patrón se admite devolución. Aunque el gobierno se escude en el hecho de que de esa manera se ayuda al

⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario. EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 219.

discapacitado para darle la oportunidad de que el patrón conozca sus habilidades, lo que realmente se busca es no molestar a los patrones al no ligarlos a ningún compromiso con la persona con discapacidad y de esa manera si no le funciona simplemente no lo contrata; sin ningún tipo de responsabilidad para nadie, y la única persona perjudicada en éste y la mayoría de los casos son los discapacitados, ya que no tienen la seguridad de poder obtener un empleo y permanecer en él mientras no caiga en ninguno de los supuestos que establezca la ley para dar por terminada la relación laboral.

Se requiere asegurar al trabajador discapacitado una permanencia en su empleo mientras no realice alguna conducta que permita al patrón dar por terminada la relación de trabajo.

Para el debido cumplimiento del principio fundamental en el derecho del trabajo de la estabilidad en el empleo, en el caso de los discapacitados, es importante la adición de la fracción VI al artículo 434 de la LFT, en que se asegura expresamente que la discapacidad conocida por el patrón con anterioridad a la contratación del trabajador no sea causa de terminación de la relación de trabajo.

La fracción que se propone podría quedar de la siguiente manera:

Art. 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

IV.- ... La discapacidades de un trabajador conocida por el patrón con anterioridad a la contratación de éste, no será causa de terminación de la relación laboral.

2.- OBLIGACIONES DE LOS PATRONES A CONTRATAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

La relación laboral establecida por las disposiciones legislativas vigente, que pretenden regular las diversas circunstancias de dicha relación.

Las obligaciones son definidas por el maestro Dávalos como "...ideas sociales que se encuentran en una estructura determinada en virtud de que nacieron con un origen social; tienen una construcción bien permanente no importando su destino; tienen una construcción bien definida, que puede sufrir ligeras transformaciones, más no de fondo; y no excluyen la libertad, sino que queda protegida y no se deja al libre juego de las partes".⁴⁶

Las obligaciones que existen en materia laboral tienen como base la relación laboral y todos los aspectos que la misma implica. No se pueden dejar a la libre voluntad de las partes, porque existe una evidente desigualdad en las fuerzas de los sujetos que participan en la relación, y es por esta razón que los legisladores intervienen para equilibrar las fuerzas. A dichas disposiciones deben sujetarse tanto el patrón como el trabajador.

Existen en la ley determinadas obligaciones para el patrón, pero resulta vital regular dentro de las obligaciones que éste tiene señaladas en el artículo 132 de la Ley en mención, la de contratar a un trabajador con algún tipo de

⁴⁶ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Porrúa. México. 1994. p. 257.

discapacidad por cada determinado número de trabajadores que tenga en la empresa.

Además se debe de señalar que el patrón tendrá la obligación de hacer todas las adaptaciones necesarias al inmueble, así como a los instrumentos de trabajo de los discapacitados para que de esa manera puedan prestar sus servicios de la manera más adecuada y eficaz.

Esta obligación debería imperar para aquellas empresas con alto capital que están en la posibilidad de hacer las adaptaciones necesarias por el porcentaje de ingresos de la misma, ya que existen empresas grandes en la posibilidad de cumplir con la presente obligación.

Asimismo el patrón tendrá que colocar a las personas con discapacidad en las diferentes áreas de acuerdo con las habilidades que tenga y en relación con las características del trabajo que se requiera desempeñar, para que de esa manera, el trabajo que realicen sea adecuado y provechoso tanto para el patrón como para el discapacitado.

Esta sería sin duda una reforma importantísima a la ley, para lograr puestos de trabajo para las personas con discapacidad, pues representaría para ellas la oportunidad de demostrar que tienen la misma capacidad para trabajar que cualquier persona.

El porcentaje de las personas con discapacidad en el mundo es aproximadamente el 10% de la población, por lo que sería adecuado que por cada 100 trabajadores que laboren en una empresa, se contrate a 5 trabajadores discapacitados. Esto no implicaría grandes gastos para la empresa y resultaría un enorme beneficio para el sector discapacitado de la población.

Esto representaría un gran avance en materia laboral para las personas discapacitadas y un enorme paso hacia su adaptación social.

Además de obligársele a los patrones a contratar 5 discapacitados por cada 100 trabajadores que laboren en la empresa, se deben fijar claramente las condiciones en que éstos deben ser empleado, pues no faltarían los empresarios que por cumplir con la ley contrataran personas con discapacidad en condiciones no adecuadas para ellos; por lo que se debe establecer que el trabajo de los discapacitados debe ser en condiciones dignas y adecuadas a sus particulares características.

Se debe asimismo, obligar a los patrones a realizar las modificaciones necesarias al mobiliario de los centros de trabajo para adaptarlo a las necesidades propias de los discapacitados. Estos trabajadores deben ser contratados con las mismas condiciones e iguales prestaciones que el resto de los trabajadores de la empresa.

Esta reforma provocaría que las empresas grandes se vieran obligadas a crear puestos de trabajo ex profeso para personas con discapacidad, pues ya sabrían que por cada 100 trabajadores, 5 tendrían alguna discapacidad física aparente.

Además ocasionaría que los programas de capacitación y adiestramiento de estas empresas, fueran enfocados también hacia personas discapacitadas, ya que a nadie más que a la propia empresa le conviene tener trabajadores eficientes, y siendo su obligación el contratar a cierto número de trabajadores con discapacidad, buscaría que estos al igual que el resto de los empleados rindan al máximo.

Será labor de los sindicatos el lograr que estas cantidades varíen en favor de los discapacitados, incorporando en los contratos colectivos de trabajo mayores beneficios para ellos; por ejemplo, establecer que por cada 20 trabajadores no discapacitados, se contratara a uno con algún tipo de discapacidad, así, una empresa con 60 trabajadores se vería obligada a contar con el trabajo de 3 personas con discapacidad.

Esta adición podría quedar como una fracción al art. 132 de la LFT, que sería la XXIX, quedando de la siguiente manera:

Art. 132.- Son obligaciones de los patrones:

XXIX.- Contratar a 5 personas con discapacidad por cada 100 trabajadores que laboren en el centro de trabajo".

3.- LA REGULACION DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

La LFT en su capítulo IV, título cuarto, contempla la figura del derecho de preferencia. En opinión de algunos autores como Mario de la Cueva estos dichos "... son limitaciones a la libre selección del personal por el empresario, pues le obliga a utilizar a los trabajadores que disfrutaban de esos derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ello".⁴⁷

El artículo 154 de la Ley de análisis consigna el derecho de preferencia comprende varios conceptos como son: la nacionalidad, la antigüedad del trabajador en la empresa, que el trabajador no tenga ninguna otra fuente de ingresos y que tenga a su cargo una familia y la afiliación sindical.

En el caso específico de las personas con discapacidad, a éste artículo podría agregarse un párrafo en el que se contemple el derecho de preferencia en igualdad de circunstancias de las personas discapacitadas sobre las que no lo están.

Al hablar de "igualdad de circunstancias", se hace referencia a que el trabajador discapacitado que pretenda el empleo debe tener la misma capacidad respecto aquél que no lo sea, es decir, que ambos sean idóneos

⁴⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México. 1980. pp. 417 y 418.

para ocupar la vacante y que ante esta circunstancia sea preferido el discapacitado.

Esta preferencia se justifica, en virtud de que la persona con discapacidad se enfrenta a mucho más dificultades para adiestrarse en el desarrollo de cualquier otra actividad, además de los obstáculos con los que se enfrenta para encontrar oportunidades de empleo por falta de confianza de los patrones al trabajo de este tipo de individuos.

Es evidente que el trabajador discapacitado invierte mayor tiempo y esfuerzo en el adiestramiento para el aprendizaje de cierta actividad debido a sus limitaciones, por lo que le representaría una mayor dificultad la capacitación para instruirse en otra actividad, que a una persona que no sufre discapacidad alguna.

Si en una empresa existe alguna vacante o se crea un nuevo puesto, el patrón tendrá la obligación de preferir en igualdad de circunstancias, a los trabajadores conforme al orden establecido en el art. 154 de la LFT, en este caso se sugiere que el trabajador discapacitado tenga prelación sobre la afiliación a un sindicato, quedando por debajo de las antes previstas por el artículo en cuestión.

La participación sindical a este respecto es muy importante. Los sindicatos deben conscientizarse de la dificultad que implica para una persona con discapacidad el contar un empleo adecuado a sus características y

habilidades, y pugnar por establecer en los contratos colectivos de trabajo mayores beneficios preferenciales en favor de este sector social. Esto adquiere tal relevancia, debido a que el propio artículo señala que el derecho de preferencia esta supeditado a que no rija dentro de la empresa un contrato colectivo de trabajo con cláusula de admisión pues en tal supuesto la preferencia se regirá por lo dispuesto en el contrato colectivo.

El actual artículo 154 primer párrafo, dispone:

“Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna fuente otra de ingreso económico tenga a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén”.

La propuesta de reforma a este artículo, podría quedar de la siguiente manera:

Art. 154. Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto a quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo a quienes no teniendo ninguna fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia a quienes tengan algún tipo de discapacidad sobre los que no la tengan”.

Esto radica en el hecho de que generalmente el patrón no le agradaba la idea de contratar a personas con discapacidad, porque como ya se expuso, consideran que es una derogación que tienen que hacer sin ninguna ventaja, sino por el contrario sólo le producirá pérdidas. Al patrón le representa gastos importantes buscar la adecuada adaptación del trabajador discapacitado al centro del trabajo y el que éste con tal de obtener el empleo finja determinadas habilidades o mienta en cuanto a sus limitaciones físicas, provocaría grandes pérdidas económicas al patrón, tanto por el gasto de adaptar el espacio laboral, como por lo que se deja de ganar con el trabajo que no les es útil.

Es importante que el patrón conozca perfectamente cuáles son las limitaciones físicas del trabajador discapacitado al que pretende contratar, pues es indispensable que tenga conocimiento de si aún con esas limitaciones, el trabajador puede desarrollar la actividad por la que se le contrata.

No tiene nada de malo padecer de alguna limitación física evidente, por lo que comunicarle al patrón cuáles son éstas, más que perjudicar a la persona con discapacidad, le beneficiaría, y no hacerlo sería actuar deshonestamente, lo que originaría la causal de rescisión que se propone.

Con esa estipulación se puede evitar que el patrón sea engañado y obligado a continuar la relación de trabajo con la persona discapacitada que a través de mentiras consigue un empleo determinado, mismo que no puede desempeñar correctamente.

En la actualidad es muy difícil que los patrones utilicen el trabajo de los discapacitados y sin la presente disposición será aún más difícil la aceptación de este sector por parte de los patrones.

Se podría adicionar un segundo párrafo a la fracción I del artículo 47, que quedaría:

Art. 47. Son causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

Asimismo, al trabajador discapacitado que mienta en el curriculum sobre su condición física y aptitudes laborales, se le aplicará lo establecido en el párrafo anterior.

El artículo 133 de la LFT se refiere a las obligaciones de no hacer de los patrones. En la fracción I se establece que el patrón no puede negarse a aceptar trabajadores por razones de su edad o de su sexo.

Esta es una de las principales disposiciones que contiene la LFT, pues ésta refleja la equidad que se pretende lograr entre los individuos, igualdad

que la propia constitución consigna en su artículo 4º, párrafo segundo que dispone que el varón y la mujer son iguales ante la ley.

Estas disposiciones podrían parecer innecesarias, en virtud de que todos los seres humanos son iguales y no existen categorías de valor humano; sin embargo, la realidad dista mucho de esta verdad, ya que en general el hombre tiende a discriminar a sus semejantes por razón de sexo, edad, color, nacionalidad, condición social, religión y muy frecuentemente por las diferencias físicas o mentales.

En el ámbito se refleja esta realidad en la actitud que asumen los patrones ante la preferencia de contratar a personas de un sexo sobre las del sexo opuesto, así como a personas con determinadas características físicas o étnicas sobre las que no la tienen; esto sin fundamento válido que justifique dicha disposición.

Es por eso que la LFT de 1970 contempló atinadamente en el capítulo I del Título Cuarto, denominado "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones" en su art. 133 esta obligación de no hacer discriminación alguna.

Por lo que hace al tema del presente trabajo, las personas con discapacidad sufren de manera más evidente la discriminación a ser aceptados tanto por la sociedad en general, como por los patrones en particular que se niegan a darles la oportunidad de laborar por la falta de confianza en sus

capacidades y aptitudes para desempeñar las actividades laborales que se requieren, y lo que es aún peor, por el aspecto físico no agradable para el patrón; actitud que envilece al hombre por su falta de humanidad.

Es debido a esto que se considera necesaria la inclusión en la fracción I del art. 133 de la prohibición expresa al patrón de negarse a aceptar a personas con discapacidad si estas demuestran su habilidad para el desempeño del trabajo por el que se le pretende contratar.

El artículo 133, está íntimamente relacionado con el 56 de la misma LFT, pues éste en su redacción, también hace referencia a la igualdad entre los individuos en materia laboral, así que la reforma propuesta debe alcanzar el contenido del art. 56, pues de esta manera se ratifica la idea de trato igual entre los trabajadores, sin importar sus condiciones físicas. A lo largo del presente trabajo se han visto las dificultades que enfrentan las personas que sufren de alguna discapacidad y particularmente frente a las escasas oportunidades de trabajo que se les ofrecen, por lo que esta reforma, si bien pareciera reiterativa, sería de gran ayuda a los discapacitados para exigir su contratación si han demostrado su capacidad, pues no cabría posibilidad alguna para que los patrones se negaran a aceptarlos por su sola calidad de discapacitados.

Actualmente el art. 133 establece que:

Art. 133. "Queda prohibido a los patrones:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo"

La reforma que se sugiere es la siguiente:

Art. 133. "Queda prohibido a los patrones:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad, sexo o discapacidad, siempre que acrediten su capacidad para realizar el empleo que pretendan".

4.- LA DISCAPACIDAD COMO UN TRABAJO ESPECIAL.

La Ley de 1970 incluyó nuevos trabajos en un sólo título que se denominan "Trabajos Especiales", integrado así el título sexto de la ley.

Para el maestro Néstor de Buen el derecho especial es "... respecto al derecho común lo que la equidad respecto a la justicia. Sin contradecirlo abiertamente el derecho especial modera al derecho común de tal manera que sus normas sin desviación de su tendencia general se adoptan a las particulares circunstancias de unos destinatarios determinados".⁴⁸

Esto no implica que los llamados trabajadores especiales vayan en contra de lo dispuesto por el derecho común del trabajo, sino que solamente comprenden especificaciones que atienden a las peculiaridades de un servicio y que en su mayoría benefician al trabajadores, tales como la jornada de trabajo, los descansos, los salarios y, en general, lo relativo a la duración, suspensión y terminación de la relación laboral.

⁴⁸ DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1981. p. 370

Punto medular de las reformas lo constituye la necesaria incorporación del trabajo de las personas con discapacidad como trabajo especial, en el que establezcan aspectos fundamentales como son I que significa la discapacidad, así como establecer la prohibición para desarrollar trabajos que puedan constituir un peligro para la salud y su vida, tomando en consideración el tipo de discapacidad de que se trate y las características de la misma. Se deba regular el trabajo de las personas con discapacidad atendiendo a su condición personal, pues resulta evidente que las personas que tengan disminuidas sus potencialidades, debe ser equiparado frente a la ley y establecer las condiciones que no pongan en peligro al trabajador discapacitado, en la realización de su labor.

La regulación del trabajo de los discapacitados como un trabajo especial resultaría de gran ayuda por que en la ley se establecería la naturaleza del trabajo que deben desempeñar las personas discapacitadas, cuáles deben ser las condiciones en las que se debe presentar los servicios y la determinación de las jornadas de trabajo de acuerdo al tipo de discapacidad de que se trate.

Las sugerencia anterior tiene como base el que las personas discapacitadas requieren una atención adecuada a sus específicas características, por lo que sus condiciones de trabajo deben ser establecidas tomando en cuenta su limitaciones. Con esto no se quiere decir que el patrón tenga sobreproteger a los trabajadores discapacitados, ya que esto significaría molestias para ambas partes por un lado, el patrón se vería obligado a incurrir en gastos extras que le generarían pérdidas y por el otro el discapacitado

podría sentirse ofendido con el trato desigual, o bien tender a aprovecharse de la situación y disminuir su productividad.

Se pretende por lo tanto, equilibrar las desventajas que le ocasionan sus limitaciones a un empleado discapacitado frente al empleado con sus capacidades aparentemente normales.

Para llevar a cabo la anterior modificación, se propone crear el Capítulo XVIII "Trabajo de los Discapacitados", al Título Sexto, denominado "Trabajos Especiales", en el que se contemplarían lo antes expuesto.

5.- CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

El derecho a la capacitación y adiestramiento forma parte del haber de la clase trabajadora y es por eso que los propios trabajadores deben de cuidarlo, acreditarlo y vivirlo realmente.

Para poder entender la importancia de este derecho que tienen los trabajadores, es indispensable que se conozca su naturaleza y la distinción entre ambos.

Para lo que, se manifiesta lo siguiente "La capacitación es la acción y efecto de capacitar o capacitarse (hacer a uno apto, habilitado para alguna cosa). Adiestramiento es la acción y efecto de adiestrar o adiestrarse (hacer

diestro, enseñar, instruir, guiar, encaminar)".⁴⁹ Así se puede observar que gramaticalmente no existen diferencias entre ambos.

En la práctica, según explica Néstor de Buen, ha comenzado a cobrar prestigio una distinción,⁵⁰ la capacitación implica el habilitar al trabajador, tenerlo en aptitud de desempeñar una actividad superior a la que realiza, a través del aprendizaje de conocimientos nuevos. En tanto el adiestramiento consiste en enseñar, instruir, al trabajador en el trabajo que desempeña normalmente, buscando su perfeccionamiento.

Lo que realmente importa en lo referente a la capacitación y el adiestramiento, es que ambos tienen la finalidad de preparar al trabajador para el desempeño de un trabajo de la mejor manera y con eso lograr conservar su empleo y poder vivir dignamente.

Por otra parte, el artículo 153-F de la LFT establece los objetivos que tiene la capacitación y el adiestramiento, señalando los siguientes:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;

III. Prevenir riesgos de trabajo;

⁴⁹ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Décima novena edición. Espasa-Calpe. España. 1970. pp. 26 y 250.

⁵⁰ Cfr. DE BUEN L, Néstor. Op. Cit. p. 271.

IV. Incrementar la productividad; y

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

A través de la aplicación de estas disposiciones lo que se pretende es preparar a los trabajadores para la realización de su labor, de una manera eficaz y rápida que se adecue a la realidad y cambios de la sociedad actual.

Una medida necesaria para lograr favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad es el diseño de programas de capacitación específica para este grupo de personas.

Para las personas con necesidades especiales no existe aún pleno acceso a la capacitación para el trabajo y menos aún al empleo. El acceso a la educación básica es condición (más no requisito) para la capacitación para el trabajo y para desempeñarse adecuadamente en el trabajo; pero, más aún, es condición para la vida ciudadana plena.

Este se podría considerar el punto clave en materia laboral referente a las personas con discapacidad porque en la actualidad los discapacitados que tienen algunas ofertas de trabajo las pierden por la incultura de los patrones que no quieren contratar a los discapacitados por considerar que en lugar de aprovechamiento y ganancias van a tener pérdidas económicas en sus negocios. También resulta un factor importante la falta de capacidad y adiestramiento que tienen este sector social para poder desempeñar diferentes actividades de acuerdo a sus habilidades.

Hay que hacer una distinción entre la capacitación que se requiere dar a las personas que han sufrido una discapacidad por algún tipo de accidentes o enfermedad y el de las personas que ya nacen con alguna discapacidad. Esto debido a que con las personas que les aparece alguna discapacidad con el tiempo, es importante llevar a cabo una adecuada rehabilitación y con posterioridad una capacitación y adiestramiento para poder desempeñar un empleo de acuerdo a la discapacidad adquirida y de esta manera, se cumpla con el objeto de la readaptación profesional de la persona que sufrió un accidente o enfermedad de trabajo que le trajo como consecuencia una discapacidad. Esta readaptación es labor de los patrones; cuando por un percance de trabajo una persona adquiriera una discapacidad, se le debe permitir continuar trabajando y deben adaptarse sus materiales de trabajo para facilitarse su labor.

Por otro lado, están como ya se mencionó, las personas que desde su nacimiento tienen algún tipo de discapacidad, o las que antes de lograr entrar a un trabajo asimilan una discapacidad, y que requieren prepararse para conseguir un trabajo, mismas que requieren no sólo una capacitación, si no además necesitan una verdadera educación desde su nacimiento en donde además de prepararlos culturalmente hablando, se les ayude a adquirir una seguridad en su persona y que sepan que aunque ellos requieran un esfuerzo superior al del resto de las personas que aparentemente son normales, la capacidad de ellos y el empeño los podrá hacer salir adelante y triunfar en el campo laboral que les agrade y se adecue a sus características personales. Aquí es importante destacar que la educación debe tener también enfocarse a

la sociedad en general, se requiere impartirse desde la escuela primaria hasta una educación a los adultos, a través de los medios de comunicación y todo lo que sea posible para que de esa manera desaparezca la idea de considerar a las personas con discapacidad como inútiles o incapaces; hay que aprender a valorar su esfuerzo y otorgarles la oportunidad de demostrar sus habilidades laborales.

Los sindicatos podrían jugar un papel importante en la relación con la capacitación y adiestramiento obligando al patrón a dar las mismas oportunidades de capacitación y adiestramiento a las personas con discapacidad que al resto de los trabajadores; evidentemente la capacitación debe estar enfocada o dirigida a las capacidades y aptitudes que tenga el trabajador discapacitado y en las que sea más factible su desenvolvimiento laboral.

La capacitación para el trabajo es una etapa terminal, desde el punto de vista del proceso educativo del individuo. Siendo la capacitación del propio individuo, a partir de su inicio, un proceso permanente.

La finalidad básica de este derecho para las personas con discapacidad, consiste en que esa capacitación y adiestramiento se les proporcione dentro de lo posible conjuntamente y de la misma manera que al resto de los trabajadores; por supuesto tomando en consideración las características y limitaciones de cada uno de los trabajadores discapacitados.

El vigente art. 153 E dispone: "La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153 A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrán impartirse de otra manera; así como en el caso en el que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña, en cuyo supuesto se realizara fuera de la jornada de trabajo".

Debe agregarse un artículo 153 E bis que disponga lo siguiente: **Tratándose de trabajadores con discapacidad, la capacitación y el adiestramiento la recibirán en lo posible conjuntamente con los demás trabajadores y en las mismas condiciones. Se atenderá además a las particulares características de cada uno de los discapacitados.**

La finalidad es que todos se encuentren en las mismas condiciones al desarrollar el trabajo, y que las personas discapacitadas no se sientan inferiores por el problema que presentan y que los limita para desarrollarse como una persona normal dentro de su área laboral.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Las personas con discapacidad han sido a lo largo de la historia de la humanidad, un sector social sumamente desprotegido. Los discapacitados han tenido que luchar por alcanzar un mínimo de estabilidad social, reflejado espacialmente en el mundo laboral. Esta interminable lucha ha sido cruel, ya que han sufrido desde humillaciones, hasta el absurdo de ser considerados "engendros del mal". Hoy en día, desgraciadamente las cosas continúan siendo muy similares, pues la sociedad, o bien sobreprotege al discapacitado, situación que se convierte en perjudicial por no permitirle el completo desarrollo de su personalidad, o por otra parte, lo rechaza e inclusive siente repulsión por él, haciendo evidente la crueldad del ser humano.

SEGUNDA. En la actualidad, una de las mayores preocupaciones de la comunidad internacional, manifestada a través de diversos medios, es la de concientizar a la sociedad en general acerca de los grandes problemas y obstáculos a los que se enfrentan día a día las personas discapacitadas. Asimismo, se pretende mostrar las enormes cualidades y actitudes que desarrolla éste sector social, debido a sus particulares condiciones. Lo más importante se logrará cuando la sociedad cambie su actitud hacia estas personas y que las vean y acepten como lo que son "seres humanos normales", que es el objetivo principal de su lucha.

TERCERA. En materia laboral, son los países desarrollados los que van a la vanguardia en el mejoramiento de las condiciones de vida de los

discapacitados. En España se han creado programas cuyo objetivo es la integración laboral lo más amplia posible, previendo exitosos resultados a corto plazo; En los Estados Unidos de América existen disposiciones legislativas muy importantes relativas a la discapacidad y su readaptación profesional, la que debe ser mejor, rápida y sobretodo adecuada; en Inglaterra, uno de los principales logros por lo que hace al empleo, ha sido la creación de servicios de colocación para personas con discapacidad, así como de grupos industriales que ofrecen a pequeños grupos de discapacitados la oportunidad de tener un empleo. En nuestro país se deben analizar detalladamente las acciones que países como éstos realizan en favor de este grupo social, y en lo posible buscar su pronta aplicación.

CUARTA. La seguridad social en México, juega un papel importante en la atención a los trabajadores que por un riesgo de trabajo (accidente de trabajo o enfermedad profesional) adquieren una incapacidad, permitiéndoles subsistir de acuerdo al grado de incapacidad de que se trate, pudiendo ser temporal o permanente, parcial o total. Asimismo, protege a las personas que sin motivo del desempeño de su trabajo, sufran alguna enfermedad o accidente, mismas que le genero alguna discapacidad.

QUINTA. Las acciones emprendidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en apoyo a los trabajadores discapacitados ha sido hasta la fecha insuficiente. A finales de la década de los 80's se intentó establecer medidas que beneficiaran al sector discapacitado en relación al empleo, pero éstas fueron rechazadas por el poco interés de los miembros de las Naciones

Unidas a este respecto. El Convenio 159, "Sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas", fue adoptado por la OIT en 1983, no ha sido ratificado por México, lo que demuestra claramente la poca voluntad de nuestro país por éste importante tema. Es evidente que existen las buenas intenciones por parte de la OIT por lograr mejores condiciones laborales para los trabajadores discapacitados, pero con esto no basta, se deben concretizar estos propósitos con nuevos convenios, que fomenten entre la comunidad internacional de adopción de una mejor actitud frente a las personas discapacitadas y su trabajo.

SIXTO. En el Distrito Federal, se está realizando un esfuerzo para tratar de mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad, muestra de esto es la reciente promulgación de la "Ley para Personas con Discapacidad del Distrito Federal", publicada el 19 de diciembre de 1995, entrando en vigor el día 21 de febrero de 1996. Esto constituye un gran impulso en lo relativo a la conducta de la sociedad frente a las personas discapacitadas, sin embargo, la Ley contiene errores que no le permiten ser totalmente eficaz. Se requiere que se impongan sanciones más enérgicas y que éstas sean realmente cumplidas; asimismo los objetivos que se plantean deben llevarse a cabo, para que esta ley sea efectivamente la base del progreso en materia de discapacidad.

SEPTIMO. Tanto a nivel nacional como internacional se han formado organizaciones públicas y privadas dedicadas a luchar por dignificar el trato hacia las personas discapacitadas, incluyendo la búsqueda de mejores

posibilidades de empleo para ellos. Sus miembros van desde los mismos discapacitados, funcionarios públicos, padres de hijos discapacitados, hasta cualquier persona con espíritu altruista. Estas organizaciones prestan servicios sociales prácticamente gratuitos que abarcan aspectos tales como la rehabilitación, la enseñanza, la promoción humana y cultural, la capacitación laboral y la adaptación o readaptación profesional.

OCTAVA. Para poder mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad, se requiere de ciertas modificaciones y adiciones a la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, pues éstas contribuirían en forma importante a lograr el mejor y más adecuado desarrollo laboral de este sector de la sociedad. Las reformas tienen como finalidad adecuar la realidad de los discapacitados en el ámbito laboral, para que de esta manera logren la dignificación humana a través del trabajo.

NOVENA. El derecho de preferencia de personas discapacitadas sobre las que no sufren ninguna discapacidad; la regulación del trabajo de las personas con discapacidad como en trabajo especial; la obligación de los patrones a contratar discapacitados, en relación con el número de trabajadores que tengan contratados en la empresa; la estabilidad en el empleo para los discapacitados; la adecuada capacitación y correcto adiestramiento para este sector social; la creación de nuevas formas de rescisión laboral relacionadas con el trabajo de los discapacitados y la prohibición al patrón de discriminar a los trabajadores con discapacidad; son reformas indispensables a la Ley Federal del Trabajo, para permitirles alcanzar su completo desarrollo laboral.

DECIMA. La mayoría de las personas observan a la discapacidad evidentemente como una condición ajena y remota, lo que no se reflexiona es que todos estamos a un sólo paso de la misma, ya sea por la edad o por circunstancias de la vida, es por ello que todos debemos tener presente, que todas las discapacidades son superables y adaptables teniendo voluntad para lograrlo.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. Trillas. México, 1994.
- 2.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta Edición, Porrúa, México, 1994.
- 3.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima Edición. Porrúa, México. 1994.
- 4.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo Tercera Edición. Porrúa. México, 1993.
- 5.- DELGADO MOYA, Rubén. El derecho Social del Presente. Porrúa, México, 1977.
- 6.- DOMINGUEZ MARTINEZ, Jorge. Derecho Civil. Tercera Edición. Porrúa, México, 1992.
- 7.- DIAZ MULLER, Luis. Manual de Derechos Humanos. Segunda Edición. Comisión Nacional de Derechos Humanos. México. 1992.
- 8.- FRAMTOM, Merle y Hugh GRANT ROWELL. La Educación de los Impedidos. Tomo I. SEP. ° México. 1958.
- 9.- FRAMTOM, Merle y Hugh GRANT ROWELL. La Educación de los Impedidos. Tomo II. SEP. °° México. 1958.
- 10.- GONZALEZ MAS, Rafael. Tratado de Rehabilitación. Tomo II. Tercera Edición Científico Médica. España. 1976.
- 11.- GONZALEZ Y RUEDA, Porfirio. Previsión y Seguridad Social del Trabajo. Noriega. México. 1989.

- 12.- HALE GLORYA. Manual para Minusválidos. H. Blume Ediciones. España. 1990
- 13.- QUIROS, Schrager. Fundamentos Neuropsicológicos en las Discapacidades. Médica Panamericana. Argentina. 1994.
- 14.- RAMOS ALVARES, Oscar. Trabajo y Seguridad Social. Trillas. México. 1990.
- 15.- RAMOS, Eusebio. La Teoría del Riesgo de Trabajo. PAC. México. 1990
- 16.- RUSK, H.A. Medicina de Rehabilitación. Interamericana. México. 1960.
- 17.- SANCHEZ, Martín. Educación Física y Deporte para Minusválidos. Gymnos. España. 1990.
- 18.- TOHEN ZAMUDIO, Alfonso. Medicina Física y Rehabilitación. Librería Médica. México. 1967.

LEGISLACIÓN

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. Centésima Vigecima Cuarta Edición. Porrúa. México. 2000.
- 2.- Código Civil para el Distrito Federal. Septuagésima Novena Edición. Porrúa. México. 2000.
- 3.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina. Octagesima Primera Edición. Porrúa. México. 2000.
- 4.- Ley del Seguro Social. IMSS. México. 1999. Publicada en el Diario Oficial de la Federación Quincuagésima Octava Edición, Porrúa. México. 2000.
- 5.- Ley para Personas con Discapacidad en el Distrito Federal. Diario Oficial de la Federación del 26 de Diciembre de 1999.

6.- Reglamento para la Atención de Minusválidos en el Distrito Federal. Diario Oficial de la Federación 16 de Febrero de 1995.

OTRAS FUENTES

- 1.- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VII. Hellasta. Argentina. 1989.
- 2.- Adaptación de empleo para Minusválidos. Oficina Internacional del Trabajo. Suiza. 1976.
- 3.- Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. T. I, II, III, IV. Porrúa. México. 1995.
- 4.- Derecho de los Discapacitados en la legislación Federal. Quórum. México. 1993.
- 5.- Enciclopedia Universal Ilustrada. Tomo XVIII. Espasa-Calpe. España. 1996.
- 6.- Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXIII. Driskill. Argentina. 1980.

V-6
