

500
24'

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**"EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS
CON PARALISIS CEREBRAL"**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JOSE ANTONIO MACIAS CARRANCO

CD. UNIVERSITARIA, D. F.

1992

FALLA DE ORIGEN



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 está 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.

EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON PARALISIS CEREBRAL

INDICE GENERAL

PROLOGO

INTRODUCCION

PAG.

CAPITULO I

| | |
|---------------------------------------|----|
| NOCIONES BASICAS..... | 1 |
| 1.- Noción de persona..... | 1 |
| 2.- Atributos de la personalidad..... | 8 |
| 3.- Capacidad..... | 14 |
| 4.- Especies de capacidad..... | 16 |
| Capacidad de goce..... | 17 |
| Capacidad de ejercicio..... | 23 |
| 5.- Trabajador..... | 27 |
| 6.- Relación de trabajo..... | 32 |

CAPITULO II

| | |
|--|----|
| ¿QUE ES LA PARALISIS CEREBRAL?.. | 39 |
| 1.- Datos históricos..... | 41 |
| 2.- Conceptos de parálisis cerebral..... | 44 |
| 3.- Etiología..... | 47 |
| 4.- Clasificación..... | 52 |
| 5.- Sintomatología..... | 61 |

CAPITULO III

| | |
|------------------------------------|----|
| DERECHO AL TRABAJO..... | 64 |
| 1.- Antecedentes..... | 65 |
| 2.- Derecho al trabajo..... | 71 |
| 3.- Capacidad laboral y legal..... | 76 |

CAPITULO IV

| | |
|--|-----|
| NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION DE TRABAJO Y CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO..... | 78 |
| 1.- Contrato o relación de trabajo..... | 79 |
| 1.1.- Elementos esenciales del contrato..... | 80 |
| 1.2.- Elementos de validez del contrato..... | 82 |
| 2.- Condiciones generales de trabajo..... | 89 |
| 2.1.- Jornada de trabajo..... | 92 |
| 2.2.- Descanso..... | 95 |
| 2.3.- Vacaciones..... | 97 |
| 2.4.- Salario..... | 99 |
| 2.5.- Participación en las utilidades..... | 103 |
| 2.6.- Obligaciones de trabajadores y patrones..... | 105 |

CAPITULO V

| | |
|---|-----|
| PROPUESTA DE UNA BOLSA DE TRABAJO PARA PERSONAS CON LIMITACION FISICA..... | 114 |
| 1.- Objetivo..... | 115 |
| 2.- Funciones..... | 116 |
| 3.- Personal..... | 121 |
| 4.- Centro de formación integral..... | 124 |
| Curso propedéutico..... | 125 |
| Personal..... | 126 |
| 5.- Programa servicio social..... | 127 |
| 6.- Procedimiento de afiliación..... | 127 |
| 7.- Marco jurídico..... | 128 |
| CONCLUSIONES | 130 |
| BIBLIOGRAFIA | 134 |

P R O L O G O

"EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON PARALISIS CEREBRAL" es el inicio de un camino en la investigación y búsqueda de alternativas reales para quienes por circunstancias específicas se encuentran en desventaja física, social y en la mayoría de las veces, por ende, laboral.

Desde el inicio del trabajo, JOSE ANTONIO expresó su inquietud con respecto a quienes presentaban parálisis cerebral. En la secuencia de la investigación pude ver expectación ante los planteamientos de los diferentes autores, que lo hicieron remitirse a las definiciones básicas del Derecho, como son la concepción del hombre, del valor, del trabajo, etc; ya que en este momento en el que se libra una batalla por los derechos humanos, debemos dedicar una parte de ésta a las personas con discapacidad, en su lucha por lograr la reivindicación que como seres humanos les corresponde por se y la integración a la sociedad como seres productivos y útiles.

Ya en el desarrollo del trabajo nos muestra con más detalle cuáles son las características principales de quienes presentan parálisis cerebral y profundizando en este aspecto, desde el punto de vista del Derecho, las alternativas que en nuestra sociedad tienen las personas con limitación.

La Bolsa de Trabajo, como propuesta final de su investigación, es una opción interesante, ya que muchos conocemos las dificultades y obstáculos a que se enfrentan las personas con discapacidad cuando en la búsqueda de "un modo de vivir" penetran en

una desigual competencia por un empleo.

Espero que este trabajo abra más puertas a la investigación y que pronto sean más personas en todas las disciplinas, las que se interesen y den pautas para que las personas con limitación puedan tener acceso a una vida digna, útil y productiva ejerciendo uno de sus más elementales derechos: EL DERECHO AL TRABAJO.

Psic. Ruby Ocampo Angarita
Directora de Programas de
Provincia y Coordinadora
de Asesores de APAC.

INTRODUCCION

La realización de este trabajo tiene como finalidad abrir las puertas hacia una vida productiva plena, para aquellas personas que tienen parálisis cerebral, a través de una bolsa de trabajo.

Personas que por circunstancias que en un capítulo posterior detallaremos, presentan una lesión motora a nivel de sistema nervioso central. Lesión que en lo absoluto les impide pensar, tomar decisiones, estudiar, terminar una carrera y algo que nos parece de suma importancia y que constituye el tema principal de nuestra investigación: tener la oportunidad de realizarse en un trabajo, de demostrar que la limitación que presentan no es obstaculo para integrarse y ser aceptados como lo que son, SERES HUMANOS, como usted, como tú, como yo, ¡si! seres humanos que gozan de los mismos derechos y obligaciones, sólo es cuestión de brindarles una oportunidad, depositando toda nuestra confianza en ellos, en su capacidad, en sus ganas de ser productivos, útiles, porque no merecen que les tengamos lástima ni compasión, ni mucho menos consideraciones respecto de otras personas si de responsabilidad en el trabajo se trata.

Serfa conveniente que comenzaramos por quitarles esas etiquetas de gente incapaz para llevar a cabo una empresa, porque somos nosotros quienes así los hemos calificado, no son ellos ni la naturaleza. Abramos los ojos y tendamosles nuestras manos.

Reflexionemos un poco, pensemos si no resulta más difícil el acercamiento que estas personas pueden procurar hacia cada uno de los que nos decimos normales, es una lucha constante por ser aceptados con esa pequeña diferencia, en cambio, que sacrificio nos

representa el hacerlos partícipes de nuestras alegrías, de nuestros sentimientos, de nuestra amistad, en fin de la vida misma.

Esperamos que una vez concluida la lectura de este trabajo, desechemos esa absurda idea que tenemos acerca de estas personas, que no es más que por falta de información y para ser más claros por el rechazo y falta de interés por conocer un poco más de su existencia.

Brindemosles una oportunidad, no quieren consideraciones ni ventajas, quieren ser tratados igual, ACEPTEMOSLOS.

¿ NO SOMOS TODOS HERMANOS UNIDOS POR
EL CRISTIANISMO Y POR CONSIGUIENTE
HIJOS DE DIOS ?

C A P I T U L O I

NOCIONES BASICAS

1.- Noción de Persona.- En el campo de lo jurídico la palabra persona expresa al sujeto de las relaciones jurídicas, por lo tanto, el sujeto de los deberes jurídicos y derechos subjetivos. Esta conceptualización no obstante, resulta no ser tan clara, por el contrario, requiere de una serie de aclaraciones que más adelante intentaremos dar. Hay que observar que respecto del concepto que ahora nos ocupa, se ha suscitado una extensa variedad de literatura.

La palabra persona tiene su origen en las lenguas clásicas. El sustantivo latino PERSONA, AE, se derivó del verbo persono, de PER y SONO, AS, ARE, que significa sonar mucho, resonar. Se designaba con dicho sustantivo a la máscara o careta que los actores utilizaban y que servía al mismo tiempo para caracterizar algún personaje, ahuecar y lanzar la voz. Por una serie de transposiciones se aplicó la palabra persona al actor, más adelante esta identificó a los actores de la vida social y jurídica; es decir, a los hombres considerados como sujetos de derecho.

"El vocablo persona en su acepción común denota al ser humano, es decir; tiene igual connotación que la palabra hombre, que significa individuo de la especie humana de cualquier edad o sexo." 1

Esta definición de persona, nos presenta el problema de determinar si está acorde con el concepto que sobre la persona construye el Derecho.

Sobre este punto el maestro Villoro Toranzo nos da las siguientes definiciones:

"Concepto natural de la persona: persona es el ser animal dotado de razón, consciencia y libertad, esencialmente distinto de los otros animales y de las cosas.

Concepto jurídico de la persona: persona es el animal dotado de razón, consciencia y libertad y en cuanto tal poseedor de una dignidad excepcional entre los demás seres que le hace capaz de un papel excepcional en el orden jurídico, y le hace naturalmente apto para poseer personalidad jurídica." 2

La persona humana implica un valor fundamental para el Derecho: el hombre como tal, considerado como un ser provisto del elemento volitivo y al mismo tiempo como destinatario de las disposiciones legislativas.

Lo anterior resulta porque la persona humana no es una construcción del Derecho, es una realidad biológica y social; es el fundamento de múltiples reglas jurídicas, al punto de que el Derecho no puede negar su existencia sin negarse a sí mismo; pero tampoco puede ni debe pretender definir concretamente a la persona.

El vocablo persona comprende una porción de seres que por sus cualidades específicas, intelectuales y morales, se diferencian de todos los demás seres vivientes y por supuesto, de las

- 1.- Galindo Garfias, Derecho Civil, Editorial Porrúa, México, 1976, p. 301
- 2.- Villoro Toranzo, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, México, 1974, p. 424

cosas inanimadas.

Como ser libre, la persona es capaz de realizar deberes y tener consciencia de ellos, ya sean morales, sociales, jurídicos etc., sin embargo, al Derecho solo le va a interesar una parte de esa conducta que es aquella de la cual se derivan consecuencias jurídicas.

"El concepto jurídico de persona en cuanto a sujeto de la relación, es una noción de la técnica jurídica; pero su constitución obedece a una necesidad lógico formal y a la vez a una exigencia imperiosa de la vida del hombre que vive en relación con sus semejantes. En la medida en que esas relaciones humanas interesan al Derecho, la persona humana se convierte en persona en el mundo de lo jurídico, como un sujeto de derechos y obligaciones." 3

En resumen, hablamos de tres aspectos de la palabra persona que son: común, filosófico y jurídico.

a) Aspecto común: En este sentido, el término persona es sinónimo de hombre. Pero esta acepción no sirve al Derecho sin algunas reservas, primero porque la historia nos señala que a lo largo de los siglos, han existido tipos de hombres que no tenían la consideración de persona, incluso porque en el mismo Derecho moderno, aún cuando todos los hombres son personas, no todas las personas son hombres.

b) Aspecto filosófico: Para los antiguos metafísicos, persona era una sustancia individual de naturaleza racional, o bien, el supuesto dotado de entendimiento, concepto equivalente al anterior, pues en el orden ontológico el término supuesto indica

3.- Galindo Garfias, ob cit, pp. 303-304

sustancia o ser que subsiste por sí y las sustancias se hacen individuales por la subsistencia.

c) Aspecto jurídico: En el lenguaje jurídico se denomina persona a todo ser capaz de derechos y obligaciones, o bien, al sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas. Este concepto de persona parece equivalente al de sujeto de derecho, si este último se toma en un sentido abstracto. Pero debemos tomar en cuenta que la persona no es sólo un sujeto de derecho, sino también de obligación. Por otro lado, si hablamos de sujeto de derecho, no es en un sentido abstracto sino en una acepción concreta para especificar a quien está provisto de un derecho determinado, el término de persona es más amplio: todo sujeto de derecho será persona; pero no toda persona será sujeto de derecho porque la actuación supone aptitud o susceptibilidad pero no viceversa.

El concepto de persona está compuesto en sentido jurídico por una serie de atributos considerados como caracteres inherentes e imprescindibles de aquella; su conjunto integra dicho concepto. Como persona se cuenta con esos atributos sin poder dejar de hacerlo, pues le son inseparables; su participación conjunta es la persona misma como creación y estructura jurídica.

Este concepto que hemos tratado de delimitar hasta el momento corresponde al de persona física, sin embargo, no son las únicas que existen como sujetos de derecho. Las hay además morales, llamadas también civiles, colectivas, incorporales, ficticias, sociales, etc.

Nuestro Código Civil para el Distrito Federal las denomina personas morales.

De Ruggiero nos define a la persona moral: "...toda unidad orgánica resultante de una colectividad organizada o de un conjunto de bienes a la que para el logro de un fin social, durable y permanente se reconoce por el Estado capacidad de derecho patrimonial." 4

Para Castan personas morales son: "...aquellas entidades formadas para la realización de los fines colectivos y permanentes de los hombres, a los que el Derecho objetivo reconoce capacidad para tener derechos y obligaciones." 5

El Código Civil reconoce expresamente en su artículo 25 como personas morales a las siguientes: I.- La Nación, los Estados y los Municipios; II.- Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley; III.- Las sociedades civiles o mercantiles; IV.- Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución federal; V.- Las sociedades cooperativas y mutualistas, y VI.- Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o de cualquier otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidos por la ley.

"Las personas morales pueden ejercer todos los derechos que sean necesarios para realizar el objeto de su institución, obran y se obligan por medio de los órganos que los representan, sean por disposición de la ley o conforme a las disposiciones relativas de sus escrituras constitutivas. Estas personas se rigen por las leyes correspondientes, por su escritura constitutiva y por

4.- De Ruggiero, Roberto, Instituciones de Derecho Civil, tomo I, s.E., Madrid, s.f., p. 433

5.- Castan-Tobañas, Jose, Derecho Civil Español Común y Foral, tomo I, vol. I, s.E., Madrid, 1955, p. 148

sus estatutos." 6

Existe una diferencia entre las llamadas personas colectivas y la persona individual, diferencia que estriba en el sentido de que esta última tiene una realidad física, no depende de otras realidades para su existencia; en cambio las personas morales o colectivas no constituyen una realidad substancial sino accidental, de tal manera, que depende de otras realidades que son las personas físicas para poder existir, por otra parte, carecen de conciencia psicológica como la que tienen las personas físicas.

En fin, trátase de personas físicas o morales, el Derecho protege y garantiza sólo aquellos fines que estima valiosos, y para lograr esa protección y garantizar su realización, crea el concepto de personalidad, que bien puede aplicarse a estos dos tipos de persona para la realización de ciertas finalidades jurídicamente valiosas.

No debemos confundir el concepto de personalidad con el de persona, aún cuando está íntimamente ligado a él como ya antes lo mencionamos; sin embargo, la primera es la proyección del ser en el ámbito de lo jurídico; una vez delimitada la diferencia que existe entre estos dos conceptos, hay que fijar en que momento principia esa personalidad y en que momento finaliza.

En cuanto a la personalidad individual, nuestro Código Civil es muy claro al establecer en su artículo 22 que la personalidad se adquiere por nacimiento y se pierde con la muerte y continúa señalando que desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido

6.- De Pina, Rafael, Derecho Civil Mexicano, Editorial Porrúa, México, 1975, p. 253

para los efectos declarados en el presente Código. Esto nos lleva a precisar en que momento se considera nacida a una persona, y al respecto el mismo ordenamiento legal establece que una persona se considera nacida, una vez que el feto desprendido enteramente del seno materno vive 24 horas o es presentado vivo al Registro Civil.

"La personalidad termina con la muerte, no se reconoce en el Derecho Positivo Mexicano ninguna otra forma de extinción, pero no debemos confundir a esta causa que es la única extintiva de la capacidad abstracta del sujeto, pero no así de las relaciones jurídicas anteriores al hecho del fallecimiento." 7

Respecto de la personalidad moral del Estado, las asociaciones civiles, las sociedades y las fundaciones, es necesario distinguir el momento de iniciación de la personalidad, así como de las entidades que se regulan bajo el Derecho Público y las de Derecho Privado.

En relación con los que caen bajo el primer supuesto, cabe señalar que difieren según se trate de la Nación, los Estados de la federación, los Municipios, etc.

Una Nación adquiere personalidad jurídica en el momento en que se constituye como estado independiente, soberano y se encuentra políticamente organizado, no importando cual sea su forma de gobierno.

Los Estados de la federación adquieren su personalidad en virtud del artículo 40 Constitucional, que los señala como libres y soberanos en su régimen interior.

Las Fundaciones obtienen su personalidad jurídica, cuan-

do el acto constitutivo es aprobado por el poder público.

En el Derecho Privado las sociedades y asociaciones civiles tienen personalidad a partir del momento en que el acto constitutivo ha sido inscrito en el Registro Público del domicilio que les corresponde.

Existe confusión en relación al momento en que nace la personalidad de estas asociaciones o sociedades, ya que algunos autores sostienen que la personalidad nace en el momento en que se realiza el acuerdo de voluntades donde los socios convienen en conformar la persona jurídica, o bien, el dato decisivo lo constituye la inscripción en el Registro Público del acto constitutivo.

La personalidad de estas se extingue al concluir la liquidación; de igual manera la personalidad de las fundaciones cesará cuando el poder público revoque el decreto que autoriza el funcionamiento de la fundación.

2.- Atributos de la Personalidad.- Al hablar el punto anterior acerca de la persona y de la personalidad, definimos a esta última como la aptitud para ser sujeto de situaciones y relaciones jurídicas, y que respecto de las personas físicas se tiene por el hecho mismo de tratarse de un ser humano desde su concepción hasta la muerte, sin embargo, no nos referimos a la substancia misma de la personalidad, la cual se compone de una serie de atributos de los que a continuación hablaremos y que forman un conjunto de caracteres inherentes e individualizados, cuya razón de ser es la de alcanzar con esta realidad, funcionalidad y eficacia jurídica en la personalidad de los sujetos.

Estos atributos de la personalidad son:

- a) Nombre
- b) Domicilio
- c) Estado civil y político

Para algunos autores, el patrimonio también forma parte de estos atributos de la personalidad, entendido en el sentido de que, si se le considera como una cualidad sustantiva propia de la personalidad, esta debe ser vista no como un conjunto de bienes o derechos de contenido económico pertenecientes a una persona, sino como una aptitud para adquirir tales bienes o derechos.

- a) Nombre

Desde un punto de vista gramatical, el nombre o sustantivo sirve para designar a las personas o a las cosas, diferenciando las de las demás de su especie. A través del nombre o sustantivo propio, la diferencia se particulariza dando lugar a que el uso de ese vocablo, individualice a la persona de que se trate.

El nombre es el signo que distingue a una persona de las otras en sus relaciones sociales y jurídicas.

"Toda relación jurídica impone deberes y atribuye derechos a los sujetos de dicha relación; de ahí que sea necesario en cada relación jurídica, precisar concretamente que persona o personas son sujetos de relación, quien o quienes pueden exigir una determinada conducta (como acreedor o acreedores), y sobre quien o quienes (deudor o deudores) recae el deber jurídico de cumplirla."⁸

El nombre de la persona se encuentra formado por un nombre propio o de pila (Carlos, Alberto), y un nombre de familia,

apellidos o nombre patronímico (Macías, Torres, Rodríguez), de donde resulta que la unión de estos vocablos constituye en su conjunto el nombre de la persona.

"El nombre es el conjunto de vocablos, el primero opcional y los segundos por filiación, mediante los cuales una persona física es individualizada e identificada por el Estado y en sociedad." 9

Este sustantivo no solo implica un derecho, también supone una obligación, obligación de ostentarlo frente al Estado y la sociedad, de tal manera que, además de individualizar a la persona, es también una medida de seguridad para las personas.

b) Domicilio

La palabra domicilio se deriva del griego DOMUS y del latín DOMICILIUM, que significan casa o lugar en que se habita, o bien, residencia de una persona.

Nuestro Código Civil en su artículo 29 señala: El domicilio de la persona física es el lugar donde reside con el propósito de establecerse en él; a falta de éste, el lugar en que tiene el principal asiento de sus negocios; y a falta de uno u otro, en el lugar en que se halle.

De esta definición jurídica de domicilio, podemos señalar la existencia de dos elementos: uno objetivo, formado por la residencia de una persona en cierto lugar, y otro de carácter subjetivo constituido por el propósito de esa persona de radicarse en el lugar donde tiene su residencia.

El mismo ordenamiento legal establece que se presume que

9.- Dominguez Martinez, Jorge, Derecho Civil, Editorial Porrúa, México, 1990, p. 254

una persona tiene el propósito de radicarse en un lugar determinado, si reside en el por más de seis meses. De aquí se desprende la diferencia que existe entre domicilio y residencia ya que esta última, constituye un elemento del domicilio.

"El domicilio no se desplaza, cuando la persona haga una estancia en lugar distinto de su morada habitual.

La residencia es el hecho de vivir en un lugar, que por sí sólo no produce efectos jurídicos, si no concurre el propósito de vivir en un cierto lugar para determinar el domicilio de una persona." 10

c) Estado civil y político

El estado es el conjunto de cualidades que la ley toma en consideración para atribuirles efectos jurídicos. El estado viene siendo la posición que ocupa cada persona respecto de la familia, que es lo que se llama estado civil; y con la Nación, que es lo que se denomina estado político.

El estado civil incorpora a una persona a una familia determinada, y el estado político la incorpora a un grupo político, que viene siendo la Nación; esto nos da la oportunidad de conocer cuales son sus derechos y cuales sus obligaciones respecto de la familia, o bien, de la Nación.

Este estado civil comprende el estado de cónyuge y el de pariente por consanguinidad, por afinidad o por adopción; tiene su origen en el nacimiento o bien, en actos de voluntad como el matrimonio o la adopción. El único medio de probar el estado civil de las personas, son las constancias relativas al Registro Civil, según Galindo Garfías, ob cit, pp. 358-359

gún lo señala el artículo 39 del Código Civil, salvo los casos exceptuados expresamente por la ley.

"Se dice que una persona se halla en posesión de estado, cuando ostente públicamente de una manera regular y constante, un estado civil (estado de hijo), que puede o no coincidir con el que jurídicamente le pertenece." 11

Respecto del estado político podemos decir que es aquel, que establece la posición en que se encuentra colocada una persona en relación con la Nación, ya sea como nacional o como extranjero.

Esta persona, ya sea física o moral, es sujeto de relaciones jurídicas de orden político: derechos y prerrogativas, deberes y obligaciones, que surgen entre la nación y sus súbditos. Estas relaciones crean en cuanto al estado, una situación determinada a la cual se denomina nacionalidad.

Todos los individuos, salvo casos excepcionales como los apátridas, tienen una nacionalidad.

Este concepto de nacionalidad se opone al de extranjería. Esta última se compone de las personas que no reúnen los requisitos que el ordenamiento jurídico establece para considerarlos nacionales del país.

La nacionalidad mexicana, de acuerdo con el artículo 30 de la Constitución Política de nuestro país, se adquiere por nacimiento o por naturalización.

Respecto de la ciudadanía, que también está comprendida dentro del estado político cuando se trata de personas físicas, se señala que serán ciudadanos mexicanos, los varones y mujeres de na

11.- Fueyo Lanerit, Fernando, Derecho Civil, tomo IV, vol. III, s.E., Santiago de Chile, 1959, p. 471

cionalidad mexicana que han cumplido 18 años de edad y tengan un modo honesto de vivir.

Las personas morales serán mexicanas, si se constituyen conforme a las leyes de la República y si establecen en ella su do micilio.

En relación con los autores que reconocen al patrimonio como un atributo más, podemos distinguir dos corrientes: la primera personalista, que considera al patrimonio como un reflejo de la personalidad, y la segunda objetiva o económica, que defiende la existencia del patrimonio sin objeto y la considera como una individualidad jurídica, sin tomar en cuenta el hecho de que esté unido o no a la persona.

La que más aceptación ha tenido es la primera, que define al patrimonio como conjunto de bienes y riquezas que corresponden a una sola persona, o como el conjunto de derechos y obligaciones que corresponden a un solo título; al hablar del patrimonio como atributo de la personalidad, ellos lo consideran como la capacidad patrimonial o de tener un patrimonio.

Para nosotros el patrimonio es un atributo de la persona lidad, cuyo contenido no es meramente pecuniario, lo que debemos considerar es el patrimonio moral, que para el hombre muchas veces es más importante que el económico.

En cuanto a las personas morales, los atributos de la personalidad son básicamente los mismos que los de las personas ff icas, con la diferencia de que las primeras carecen de estado civil o familiar, no así de estado político, ya que si tienen nacio nalidad, aún cuando el criterio para determinarlo sea distinto

del de las personas físicas.

Debido a los cambios socioeconómicos que han sufrido las relaciones interhumanas, así como las instituciones sociales, los atributos de la personalidad en las grandes sociedades se han intensificado buscando una real individualización del sujeto, provocando que en la actualidad, independientemente de los atributos tradicionales de los que ya hicimos mención, por razones prácticas se hayan agregado: La ocupación.- Que nos permite apreciar un doble enfoque, el primero de rango constitucional, y que implica un derecho que todo individuo tiene al trabajo, el segundo, el de ubicarlo como una de sus características en el desenvolvimiento de la vida social del país. El lugar de nacimiento.- Es otro de los elementos que se han agregado, porque solo así conoceremos el origen de un individuo, nunca habrá dos personas con el mismo nombre, el mismo domicilio y el mismo origen. Fecha de nacimiento.- Con este último elemento completamos todo un croquis personal absolutamente definido e individualizado, que sin lugar a dudas, nos da la certeza de no incurrir en un error con la persona.

En materia fiscal fue de gran valor el nombre completo y la fecha de nacimiento, porque consolidaron una clave personal, concisa y efectiva, que permite al Estado perfeccionar su control impositivo.

3.- Capacidad.- Para hablar de la capacidad comenzaremos señalando sus orígenes y características generales.

El término capacidad proviene del latín CAPACITAS, que

significa espacio hueco de alguna cosa capaz de contener a otra u otras, o bien, la aptitud o suficiencia para algo.

En el campo del Derecho, que es en donde nos interesa co-
nocer más a fondo su aplicación, diremos que la capacidad es la fa-
cultad de un sujeto, para ser titular de derechos y obligaciones,
ejercitar los primeros y contraer y cumplir los segundos en forma
personal.

El concepto anterior nos orilla a las siguientes conside-
raciones: en primer lugar, la capacidad da por supuesta la persona-
lidad jurídica, entendida esta como la aptitud para ser titular de
derechos y obligaciones, en tanto que la capacidad es, en princi-
pio, la aptitud ya del sujeto. Estos conceptos se han visto envuel-
tos en una confusión, pues existen opiniones que los consideran
una misma institución jurídica.

A este respecto se dice: "Capacidad es sinónimo de perso-
nalidad, pues implica aptitud para derechos y obligaciones, o lo
que es igual, para ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurfdi-
cas.

Pero esta aptitud en que consiste la personalidad o capa-
cidad jurídica se despliega en dos manifestaciones: aptitud del su-
jeto para la mera tenencia y goce de los derechos, y aptitud para
el ejercicio de los mismos y para concluir actos jurídicos. La pri-
mera de ellas se acostumbra designar con la simple denominación de
personalidad, capacidad de derecho o de goce. La segunda, se deno-
mina capacidad de obrar o capacidad de ejercicio." 12

"En relación con la persona física se hace referencia a

12.- Castán Tobeñas, José, Derecho Civil Español Común y Foral, 11^a
edición, t. I, vol. 2°, Madrid, 1971, p. 235

su personalidad, o sea, a su aptitud para ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas. Considérese pues, la personalidad como capacidad jurídica." 13

No obstante las opiniones de los autores anteriores, debemos tomar en cuenta, que estos conceptos no significan lo mismo aunque se relacionen entre sí. La personalidad significa que el sujeto puede actuar en el campo del Derecho. Podríamos decir que es la manifestación del hombre en el ámbito jurídico, es una mera posibilidad abstracta para actuar como sujeto activo o pasivo; en la infinidad de relaciones jurídicas que puedan suscitarse.

Por otro lado, la capacidad alude a situaciones de carácter jurídico concretas, ejemplo: para celebrar tal o cual contrato, para adquirir este o aquel bien mueble o inmueble, etc., de tal manera que sin menoscabo de su personalidad, una persona puede no tener capacidad para celebrar el contrato, o bien, para adquirir dicho bien.

La segunda de las consideraciones que sobre el concepto de capacidad surgen, recae en el hecho de que ésta comprende dos especies: una substancial o de fondo, que implica la posibilidad de la titularidad apuntada y a la que se denomina capacidad jurídica y más frecuentemente de goce, y otra que tiene lugar mediante el otorgamiento de actos jurídicos, que es la capacidad de obrar o capacidad de ejercicio.

4.- Especies de Capacidad.- Como adelantamos en el apartado anterior, de la definición de capacidad podemos observar dos especies

13.- De Fina, Rafael, Elementos de Derecho Civil Mexicano, vol. 1º, 15ª edición, México, 1986, p. 208

de la misma: capacidad de goce, que consiste en la aptitud del sujeto para ser titular de derechos y obligaciones, y la capacidad de ejercicio que implica a su vez, la facultad del sujeto para ejercitar sus derechos y contraer y cumplir con sus obligaciones en forma personal y comparecer en juicio por derecho propio.

La capacidad de goce se tiene desde la concepción y se pierde con la muerte; ésta, guarda estrecha relación con la personalidad jurídica a tal grado, que como decíamos, suelen fundirlas en una misma institución, sin embargo y como ya lo habíamos explicado, existen diferencias notorias entre una y otra. En cambio la capacidad de ejercicio se va alcanzando gradualmente en su madurez, desde una incapacidad total hasta una cabal capacidad de ejercicio.

De estas capacidades, la de goce prevalece en importancia sobre la de ejercicio, pues la condiciona en el sentido de que existe capacidad de goce sin capacidad de ejercicio, ya que se puede ser titular de ciertos derechos, pero con la imposibilidad de ejercitarlos, al igual que contraer obligaciones y carecer de la posibilidad de cumplirlas personalmente.

No podemos pensar en cambio en los supuestos contrarios, es decir, ejercitar en forma personal o a través de un representante ciertos derechos sin tener la titularidad de los mismos, al igual que en el caso de las obligaciones en donde se contraen sin que puedan llegar a asumirse.

Con un panorama general acerca de las especies de capacidad, entremos a su estudio de manera particular.

Capacidad de Goce

Recordemos el concepto de capacidad de goce: "La capacidad de goce es la aptitud del sujeto para ser titular de derechos y obligaciones. Esta la tiene el ser humano desde su concepción por el mero hecho de serlo, es decir, es consubstancial al hombre; no puede concebirse la personalidad jurídica sin la capacidad de goce." 14

De lo anterior se desprende que esta capacidad, viene a ser la posibilidad jurídica de considerar al individuo como centro de imputación de derechos, obligaciones y actos jurídicos, y que al desaparecer, desaparece con ella el sujeto jurídico.

En Roma y en la Francia de Napoleón, la esclavitud y la muerte civil respectivamente, eran causas que extinguían la capacidad de goce, de tal manera que el esclavo se reputaba cosa y el declarado civilmente muerto, perdía todos sus derechos, sin embargo, ni la esclavitud ni la muerte lograron extinguir todos los deberes de las personas que se encontraban en esta situación, aún cuando sí cesaban sus derechos. Es preciso señalar que para poder considerar a la esclavitud como causa extintiva total de esta capacidad, es necesario que el esclavo carezca tanto de derechos subjetivos como de obligaciones, lo cual resulta ilógico, ya que desde el punto de vista penal, éste sujeto jamás podrá ser visto como irresponsable, ya que siempre podrá ser juzgado y sancionado; tendrá deberes jurídicos para respetar todos aquellos valores que el Derecho considera necesario proteger. De tal manera que el esclavo es persona desde el punto de vista penal, tiene capacidad, aún cuando esta se ve disminuida considerablemente.

14.- Domínguez Martínez, Jorge A., ob cit, p. 167

En cuanto a la muerte civil, esta trae como consecuencia la pérdida prácticamente de todo el status de persona, bien como consecuencia del voto religioso, o por una pena, que originaban para los efectos jurídicos la extinción de una serie de facultades. Sin embargo, quien sufría la muerte civil tampoco perdía su calidad de persona, ya que mantenía una cierta capacidad, esto es, cuando se administraba como una pena por ejemplo, aquel a quien se dirigía la pena era sujeto de imputaciones desde el punto de vista penal y podía sufrir nuevas sanciones, si estando el individuo en prisión, cometía otros delitos, ya que aún en prisión el sujeto mantenía esa capacidad como base para imponerle deberes, pues como recluso debía observar cierta conducta, incurriendo en una serie de sanciones si no las cumplía.

De estas observaciones podemos afirmar que la capacidad de goce, no puede quedar excluida de manera tajante en el ser humano, ya que basta esta calidad, ser hombre, para que se reconozca un mínimo de capacidad.

La capacidad de goce admite ser objeto de una graduación, ya que como explicamos, un sujeto puede carecer de esa capacidad para determinar situaciones jurídicas, no obstante el ser humano por naturaleza y esencia, tiene desde su concepción un mínimo de capacidad de goce.

a) El concebido

El grado mínimo de capacidad de goce, se atribuye al ser concebido pero no nacido, siempre y cuando, condición impuesta en nuestro Código Civil, nazca vivo y sea presentado al Registro Civil o viva 24 horas. Este grado, el más bajo de la capacidad de go

ce, permite al embrión humano ser titular de derechos subjetivos patrimoniales: derecho de heredar, de recibir legados o bien de recibir en donación; también constituye la base para determinar su situación jurídica de hijo legítimo o natural, incluso, abarcará los derechos subjetivos necesarios para acudir a tribunales en defensa y preservación de sus intereses.

Así como es apto para ser titular de esos derechos patrimoniales cuya característica reside en el hecho de ser apreciables en dinero, no lo es para aquellos que no forman parte de esta esfera, los cuales se denominan no patrimoniales pues no son valorizables en dinero. Aquí entran los derechos políticos, los derechos de acción, los derechos de petición, las garantías individuales, todos estos como derechos subjetivos públicos. Los privados, como son los derechos de potestad y los derechos del estado civil. Este grupo de derechos no patrimoniales, que en el ser nacido mayor o menor de edad se suman a la esfera patrimonial, no existen en el embrión humano, es por esto que representa la manifestación mínima de la capacidad de goce.

Es conveniente señalar que el concebido podrá ser titular sólo de aquellos derechos establecidos en forma expresa por la ley en su favor, sin la posibilidad de otro; desprendiéndose esto del artículo 22 del Código Civil, al señalar que se le tendrá por nacido para los efectos establecidos en dicho ordenamiento.

b) El menor de edad

Estas limitaciones señaladas para los concebidos en párrafos anteriores, desaparecen en el siguiente grado de capacidad alcanzada por los ya nacidos, aún en su minoría de edad, ya que

pueden adquirir por cualquier medio, sea sucesorio, contractual, por prescripción, etc.

Este grado de capacidad es casi equivalente a la capacidad de goce del mayor en pleno uso y goce de sus facultades mentales, ya que solo tiene, respecto de este, las siguientes restricciones:

- Para contraer matrimonio, dado que sólo podrá hacerlo el hombre que ha cumplido dieciséis años y la mujer de catorce, según el artículo 148.

- Para ser tutor, ya que sólo puede serlo el mayor de edad, artículo 503, fracción I.

- Para reconocer a los hijos extramatrimoniales, cuyo derecho sólo tienen los menores que hayan cumplido la edad requerida para contraer matrimonio, más la edad del hijo que va a ser reconocido, artículos 361 y 362.

- Para legitimar a un hijo, el artículo 354 nos da el concepto de la legitimación, que es distinto al de mero reconocimiento a que se refiere el párrafo anterior y que puede hacerse en cualquiera de los cinco modos señalados en el artículo 369; además, sólo se reconoce a los hijos nacidos fuera de matrimonio, pues a los hijos nacidos dentro de éste, no se les reconoce, sino que únicamente se registra su nacimiento en los términos del artículo 59. El derecho para legitimar a los hijos sólo lo tienen los menores que tengan la edad exigida para contraer matrimonio, más la edad del hijo de cuyo reconocimiento se trate, artículo 355, en relación con los antes invocados 361 y 362.

- Para hacer testamento, cuyo derecho sólo se adquiere

hasta los dieciséis años de edad, artículo 1306, fracción I.

Además de las anteriores, podemos incluir otra restricción, tal como la imposibilidad de adoptar, ya que se requiere contar con un mínimo de 25 años, amén de que como en el reconocimiento de hijo, también debe haber una diferencia mínima de edades entre el adoptante y el adoptado, así lo establece el artículo 309 del Código Civil.

En el campo del Derecho Público, según lo previsto en los artículos 34 y 35 Constitucionales, para ser ciudadano de la República, se requiere tener dieciocho años de edad cumplidos. Esta calidad además de otros requisitos establecidos en el primero de dichos preceptos, dará al menor, la titularidad tanto de derechos como de obligaciones ciudadanas, tales como votar en las elecciones populares, ser electo, asociarse para asuntos políticos, etc.

c) El mayor de edad

El grado máximo de capacidad de goce corresponde al mayor de edad en pleno uso de sus facultades mentales, esto con la salvedad, de que la persona no esté sujeta a interdicción ni a otra de las causas que señala el artículo 450 del Código Civil, puesto que aquellas personas que se ubiquen dentro de este supuesto, son equiparadas con los menores.

Debemos tener claro que la interdicción no merma la capacidad de goce respecto de la titularidad de derechos y obligaciones valables en dinero de las personas sujetas a ella, pero sí afecta dicha capacidad en el ámbito familiar, ya que el sujeto a interdicción carece de aptitud para casarse, así como para ejercer la patria potestad, para ser tutor o curador y en general para ser

representante de persona alguna.

Una restricción de carácter meramente civil la constituye el hecho de que los mayores no interdictos que no han cumplido 25 años, carecen legalmente de la capacidad para poder adoptar.

Capacidad de Ejercicio

Con anterioridad nos referimos en forma general a la capacidad de ejercicio, empecemos pues para su estudio tomando de nueva cuenta su definición, respecto de la cual se dice: "...es la aptitud del sujeto para ejercitar derechos y contraer y cumplir obligaciones personalmente y para comparecer en juicio por derecho propio." 15

Del concepto anterior podemos intuir dos especies de capacidad de ejercicio; en primer lugar la capacidad de ejercicio substancial, y en segundo la capacidad de ejercicio procesal, refiriéndose la primera a la aptitud para obligarse, para llevar a cabo actos y negocios jurídicos, para asumir y cumplir personalmente obligaciones, para administrar y disponer libremente de los bienes. La segunda se refiere a la posibilidad de promover ante tribunales, sin necesidad de hacerlo mediante representante legal, ya sea ascendiente por el ejercicio de la patria potestad o tutor.

Ya hemos dicho que no todas las personas tienen esta capacidad, por lo tanto, no podemos remitir su comienzo al nacimiento, como lo es en la capacidad de goce, sino a una época o etapa posterior, que se alcanza con la mayoría de edad, es decir, cuando se cumplen dieciocho años, según lo establecen los artículos 646 y 647 del Código Civil.

Así como la capacidad de goce admite ser objeto de gra-

duaciones, en las que se atienden restricciones más o menos de consideración a dicha capacidad en las personas físicas, así también, en la capacidad de ejercicio es factible observar una serie de grados de los que obtenemos una diferenciación de posiciones en relación con esta capacidad.

Antes de ubicar estos distintos grados de la capacidad de ejercicio, tengamos bien claro algunos puntos: estamos frente a diversos grados de incapacidad -ya que si pensamos en una capacidad de obrar plena, estaríamos olvidándonos de toda restricción- los cuales, dependiendo de sus características, implican incapaci-dad. Así, según cuantas restricciones la afecten, la incapacidad será mayor, y bien puede esta llegar a ser plena como sucede con el nasciturus, quien carece totalmente de una capacidad de ejercicio.

Esta graduación de la incapacidad de ejercicio, de cuyo análisis nos ocuparemos en seguida, tiene como parámetro la madurez mental de la persona.

a) Nasciturus

No existe duda sobre la imposibilidad de los concebidos no nacidos, respecto de su participación directa en el ámbito jurídico, ya que este grado de incapacidad es el más alto, es decir, total y definitivo, y para celebrar actos jurídicos que tengan como fin la adquisición de derechos o el asumir obligaciones relacionadas con los status factibles de incorporación en la personalidad de estos sujetos, deberán hacerlo aquellos quienes tengan su representación legal, sus padres o su madre por lo menos, según su estado filial.

b) El menor de edad no emancipado

Si bien es cierto que como todo incapacitado el menor de edad no emancipado, carece de facultades para ejercer sus derechos y cumplir sus obligaciones en forma personal so pena de nulidad, de acuerdo con el artículo 635 del Código Civil, no es menos cierto que, además de la facultad de testar si ya ha cumplido los dieciséis años de edad artículo 1306, fracción I, la ley lo faculta para administrar personalmente los bienes que haya adquirido por su trabajo, artículos 428-I, 429 y parte final de la fracción IV del artículo 537.

c) El menor de edad emancipado

Respecto de la emancipación se dice: "La emancipación es la situación jurídica en la que un menor de edad está, proveniente de algún acontecimiento previsto en la ley, que lo libera de la patria potestad o de la tutela general en su caso, y que disminuye su incapacidad de ejercicio." 16

En este grado, el sujeto tiene la libertad de administrar en forma personal todos sus bienes de acuerdo a la parte inicial del artículo 643 del Código Civil, incluyendo aquellos que no haya adquirido por su trabajo, teniendo además la libre disposición de los muebles, fracción I del artículo antes citado. No obstante lo anterior, requerirá siempre, conforme al mismo artículo y mientras no haya cumplido los dieciocho años de edad: primero, de la autorización judicial para la enajenación, gravamen o hipoteca de bienes raíces, y segundo, de un tutor para negocios judiciales, por lo que el artículo 636 considera nulos los actos celebrados

por los menores emancipados cuando sean contrarios a dichas restricciones.

d) Los mayores de edad incapacitados

Este grupo de personas afectadas de incapacidad de ejercicio de manera casi total, están privados de algún modo de sus facultades mentales, hecho que los conduce a no ser dueños de los actos que realizan, por lo que no se les puede imputar o atribuir esos actos desde el punto de vista jurídico.

El artículo 450 del Código Civil señala que además de los menores de edad, se considerarán igualmente incapaces a los mayores de edad privados de inteligencia por locura, idiotismo, imbecilidad, aún cuando tengan momentos lúcidos; a los sordo-mudos que no sepan leer ni escribir; a los ebrios consuetudinarios, y a los que habitualmente hacen uso inmoderado de drogas enervantes.

Quienes se ubiquen dentro de estos supuestos, tienen en su contra, impedimento legal para celebrar en forma personal cualquier acto jurídico, por lo que deberán actuar mediante su tutor. Sin embargo, existen otro tipo de actos que por sus consecuencias, no admiten ni la tutela para su celebración. Tal es el caso del enajenado mental, que no puede contraer matrimonio ya que no está en aptitud de ser titular de derechos y obligaciones correspondientes al status matrimonial.

El único acto jurídico permitido al enajenado mental - siempre y cuando lo realice en un momento de lucidez- es el testamento, como lo señalan los artículos del 1307 al 1309 del Código Civil.

Finalmente, el último grado de capacidad de ejercicio co

responde al mayor de edad, de la que goza plenamente, de acuerdo al artículo 647 del Código Civil, que le otorga sin limitaciones la libre disposición de sus bienes y pertenencias.

Recordemos que esta capacidad se adquiere a los dieciocho años de edad a diferencia de la capacidad de goce, que se inicia desde la concepción del individuo. Las dos se pierden con la muerte, esto, claro, entendiéndose que se trata de personas que están en pleno uso y goce de sus facultades mentales.

Pero que sucede cuando un sujeto llega a padecer alguna perturbación psíquica que lo coloca en el plano de la incapacidad para llevar a cabo su vida jurídica por sí mismo. El Derecho resuelve esta situación mediante la figura jurídica de la interdicción, cuyo efecto es el de anular la capacidad de ejercicio, debiendo ser declarada judicialmente de acuerdo con lo que establece el Código de Procedimientos Civiles, no obstante, la terminación de dicha capacidad a través de este medio no es siempre definitiva, ya que puede ser temporal si desaparece la causa que le dio origen.

5.- Trabajador.- Se han identificado con el concepto de trabajador, sobre todo en el sentido moderno del Derecho del Trabajo, a los obreros industriales y operarios; después, a los empleados de comercio, y finalmente a todos aquellos que estén en el supuesto de subordinación respecto de un patrón. Es en esta subordinación donde el Derecho Laboral finca su existencia.

A efecto de unificar la terminología, y buscando una expresión que al mismo tiempo de ser conceptualmente correcta y en un sentido gramatical cómoda, empleamos la de trabajador, que cuen

ta con las ventajas de ser admitida por la dogmática y encontrarse recogida en los distintos ordenamientos legales.

El trabajador es una de las partes que interviene en la relación laboral, la otra es el empresario, sin embargo, es el primero quien ocupará nuestra atención cuando tratemos de que se reconozca esta calidad en las personas con parálisis cerebral.

Guillermo Cabanellas en su obra Tratado de Derecho Laboral nos dice respecto del trabajador: "Trabajador, es la persona física que por contrato se obliga con la otra patrón o empresario a prestar subordinadamente y con cierta continuidad un servicio remunerado." 17

El tratadista Ernesto Krotoschin en su libro Instituciones de Derecho del Trabajo establece en relación con el concepto de trabajador lo siguiente: "El trabajador es la persona física que libremente presta un trabajo para un patrono, mediante una relación jurídica de coordinación, pero con carácter independiente."18

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8° señala que el trabajador es la persona física que presta a otra ff sica o moral un trabajo personal subordinado.

Este concepto de trabajador se atribuye a todas aquellas personas que, apegándose a las prescripciones de la ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, conforme a las disposiciones constitucionales, no admite distinciones; así se ha reconocido en forma expresa en la Ley Federal del Trabajo que en su artículo 3°, párrafo 2°, dispone que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo 17.- Supra, tomo III, Editorial El Gráfico Impresores, Buenos Aires Argentina, 1949, p. 352 18.- Supra, 2ª edición, Editorial De Palma, Argentina, 1968, p. 21

religioso, doctrina política o condición social.

Este principio de igualdad que recoge el artículo 3º, no contempla en su enumeración de ninguna forma, a la incapacidad física y creemos necesaria su inclusión a este precepto, siempre que la limitación de que se trate, no impida el buen desempeño del individuo en la labor que realiza y para la cual fue contratado.

La propia Constitución en su artículo 123 primer párrafo señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

De lo anterior se desprende que ni las personas que presenten algún tipo de limitación, y en este caso parálisis cerebral, podrán ser relegadas de la actividad productiva siempre y cuando estén en condiciones de hacerlo, hayan recibido capacitación previa si el trabajo así lo requiere, y demuestren un desempeño favorable en el cumplimiento del mismo.

Del concepto de trabajador previsto en el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, podemos distinguir algunos elementos que son imprescindibles para que tal calidad sea regulada en sus disposiciones, y una vez reunidos, se podrá hablar de la existencia de una relación de trabajo.

a) El trabajador siempre será una persona física.

Esto implica que en una relación de trabajo, nunca podrán participar en calidad de trabajadores, las personas jurídicas o morales, sino sólo las personas físicas; es decir, hombres en sentido estricto.

b) Esa persona física deberá prestar un servicio a otra

persona física o moral.

A esa persona física o moral es a la que conocemos como patrón, y es aquella que recibe los servicios del trabajador.

En caso de que se trate de persona moral, la legislación laboral establece que ésta, puede ser una sociedad civil o mercantil, lo cual resulta indistinto ya que lo que aquí interesa es la cuestión de recibir un servicio en la relación de subordinación.

c) El servicio ha de llevarse a cabo en forma personal.

Esta afirmación da lugar a que para poder atribuir la calidad de trabajador a un sujeto en especial, es indispensable que el servicio sea realizado por el propio sujeto, ya que si este se lleva a cabo mediante la intervención de otra persona, podríamos estar frente a la figura del intermediario.

d) El servicio ha de ser de manera subordinada.

Debemos entender por subordinación, que el trabajo deberá desempeñarse bajo las ordenes del patrón, tal y como lo señala el artículo 134, fracción III que establece que dentro de las obligaciones de los trabajadores, esta la de desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

La no observancia de esta disposición trae consigo una sanción jurídica expresamente señalada en la ley, siendo esta, la rescisión de la relación de trabajo. El artículo 47 fracción XI, señala que una de las causas de la rescisión en la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, será la desobediencia del trabajador para con el patrón o alguno de sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

Según lo anterior, la subordinación es respecto del patrón o su representante, la facultad jurídica de mando, y por parte del trabajador implica, el deber jurídico de obedecer.

Esta facultad del patrón siempre deberá referirse al trabajo pactado o a la actividad propia de la empresa, la cual se ejecutará durante la jornada de trabajo.

De la misma manera, ese deber jurídico de obediencia propio del trabajador, se ve reflejado en la limitación de la capacidad de iniciativa en el trabajo que realiza, ya que cualquiera que sea la categoría del trabajador, siempre estará sujeto a limitaciones en cuanto a la posibilidad de tomar decisiones propias respecto del trabajo que desempeña.

e) La existencia de una remuneración.

Sobre este elemento el maestro Nestor de Buen comenta:

"...cabe decir que si el trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el derecho laboral..." 19

El salario es un elemento constitutivo de la relación, el cual, aparece en ella en forma posterior y como consecuencia de la prestación del trabajo.

Sobre si el salario, es o no, un elemento constitutivo de la relación laboral el maestro José Dávalos en su libro Derecho del Trabajo I explica: "...la remuneración no constituye un elemento de existencia en la relación laboral trabajador-patrón, ya que su ausencia, esto es, la falta de pago, no conlleva en forma alguna la existencia del vínculo laboral, sino que por el contrario, éste subsiste y, en todo caso, el no pago del salario da lugar a

19.- De Buen losano, Nestor, Derecho del Trabajo, tomo I, 7ª edición, Editorial Porrúa, México, 1989, p. 187

sanciones incluso de carácter penal en contra del patrón incumplido." 20

No estamos de acuerdo con la posición adoptada por el maestro Dávalos, ya que independientemente de que la falta de pago traiga como consecuencia sanciones, incluso de tipo penal, la remuneración es el efecto inmediato o posterior, al servicio que el trabajador presta al patrón, y por consiguiente, un elemento constitutivo de la relación, que dejaría de serlo, como bien señala el maestro Nestor de Buen, si falta dicha contraprestación a cargo del patrón.

6.- La Relación de Trabajo.- Hay diversas formas de constituir una relación de trabajo; el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo así lo establece: cualquiera que sea el acto que le de origen. De estas formas la más común es el contrato.

Fue el contrato quien en principio desató la pugna por la independencia de la prestación de servicios del mundo contractual, donde la relación de trabajo no tuviera su nacimiento única y exclusivamente en el acuerdo de voluntades.

Es suficiente para que surja la relación laboral, que se preste el servicio; esto es, no se requiere la existencia previa de un contrato para presumir la relación laboral, pero sí viceversa, aún cuando el contrato se da por anticipado, no obstante puede haber contrato y nunca darse la relación.

Con la simple prestación del servicio se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el Derecho del Trabajo, ordena-
20.- Supra, tomo I, Editorial Porrúa, México, 1985, p. 94

miento que se aplica independientemente de la voluntad de las partes que intervienen en la relación laboral.

Con esto queremos decir que el Derecho Laboral no protege los acuerdos de voluntades, sino el trabajo mismo; no regula el intercambio de beneficios, sino la salud y la vida del hombre.

Como ejemplo de la independencia de la relación de trabajo al mundo contractual, podemos señalar a las empresas en donde rige un contrato colectivo con cláusula de ingreso, por la cual los sindicatos, tienen la facultad de ocupar las plazas vacantes en la empresa, esto, sin tomar en cuenta la voluntad del patrón.

Otro ejemplo lo encontramos en el caso en que surgida la relación de trabajo por un contrato, éste, se vea nulificado si se erige por debajo de las condiciones señaladas por la ley; aquí la relación subsiste, y será la propia ley quien establezca como debe sustituirse dicha relación.

De la definición de relación de trabajo que encontramos en el artículo 20 de la ley, se dice: se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario; de esta definición podemos distinguir los siguientes elementos:

- a) Los elementos subjetivos, que comprenden al patrón y al trabajador.
 - b) Los elementos objetivos, que abarcan la prestación de un trabajo personal subordinado, así como el pago de un salario.
- En relación con los primeros tenemos, que la atención se da preferentemente al trabajador, quien queda garantizado en sus

derechos. Así, partimos del supuesto en que la ley tiene como preocupación central al trabajador, requisito para el logro del equilibrio y la realización de la justicia social.

El trabajador es la persona que presta un servicio personal subordinado. El patrón es quien recibe ese servicio, es quien cuenta con los elementos propios y suficientes para responder a las obligaciones derivadas de la relación laboral.

Acerca del segundo tipo de elementos, del primero de ellos, la subordinación, se dice: "Aparece como consecuencia de la facultad que tiene el empleador para encauzar la actividad del trabajador dentro de lo pactado y de acuerdo con sus intereses, mediante la potestad que se reserva, siempre encuadrada dentro de la ley, de dirigir, ordenar y controlar." 21

Del segundo, el salario, podemos decir que constituye la principal prestación que el patrón debe al trabajador, por los servicios que éste último proporciona a la empresa. Es necesario señalar, que este salario no es en sí mismo el objeto de la relación, sino un elemento constitutivo de la misma.

Hablemos ahora sobre la presunción de la existencia del contrato y de la relación de trabajo. En este sentido, el artículo 21 de la ley, dispone que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

Aún con la referencia del artículo anterior, deberíamos hablar solo de la presunción de la existencia de la relación laboral, ya que como mencionamos al principio de este punto, puede no

21.- Ferrari Costa, El Concepto de Subordinación, s. E., Argentina, 1967, p. 50

existir el contrato y sí la relación de trabajo.

La intención del precepto resalta a la vista, se trata de dar una ventaja a quien presta un servicio personal, ventaja que legitima toda prestación de servicio como laboral, salvo que el patrón demuestre lo contrario.

Como política empresarial tendiente a atacar esta presunción y por ende, anular dicha ventaja de los trabajadores, los patronos contrataban los servicios de agentes de comercio, bajo la forma de contratos de comisión mercantil por citar un ejemplo; otro lo encontramos en el caso de los trabajadores del volante cuya relación laboral trataba, en algunas ocasiones, de encubrirse con el contrato de arrendamiento.

Ahora, delimitemos el ámbito del contrato de trabajo como fuente de esta relación que hemos venido estudiando. El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo al hablar del contrato individual de trabajo, dispone, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. De este concepto se desprenden algunas consideraciones:

- Basta con la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra persona, y de ésta a pagar un salario por el mismo, para presumir la existencia de un contrato de trabajo sujeto a las normas laborales.

- Resulta intrascendente para que surtan todos los efectos del contrato, el que se lleve a cabo o no la prestación del servicio.

A continuación, mencionaremos los elementos esenciales y

los presupuestos de validez del contrato de trabajo.

El contrato individual de trabajo se integra con los siguientes elementos esenciales.

a) Consentimiento

Para el maestro José Dávalos el consentimiento es: "...la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato." 22

El contrato como acuerdo de voluntades incluye en este caso, tanto al trabajador como al patrón. Si éste último resulta ser persona moral, bastará con el consentimiento de un representante empresarial para que nazca el contrato.

Este consentimiento puede ser expreso cuando se otorga por escrito o en forma verbal, o bien tácito, cuando a consecuencia de una conducta se presume que se ha consentido la prestación.

b) Objeto

El objeto del contrato puede ser directo, por parte del trabajador, cuando este radica en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada. Por parte del patrón, que consiste en la obligación de pagar un salario.

Objeto indirecto será, la prestación efectiva del servicio específico y el pago del salario.

Ahora bien, los presupuestos de validez son:

a) Capacidad

Esta se refiere a la prohibición que establecen tanto la Constitución como la ley, al trabajo de los menores de catorce años, y el de los mayores de esta edad, pero menores de dieciséis

que no hayan cumplido su educación obligatoria y que no tengan permiso de sus padres o de su tutor, y a falta de estos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector de trabajo o de la autoridad política.

b) Ausencia de Vicios en el Consentimiento.

En el contrato de trabajo, la única referencia a su posible celebración mediante dolo, la encontramos en la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se rescinde el contrato sin que el patrón incurra en responsabilidad, cuando éste sea engañado por el trabajador o su sindicato, respecto de las aptitudes y facultades del primero.

c) Licitud en el Objeto.

Es en el artículo 5° de la ley, donde se establecen las causas fundamentales de ilicitud, pero existen otras disposiciones a ese respecto como son los artículos 133 y 135, que señalan prohibiciones impuestas a patrones y trabajadores.

d) La Forma

Este requisito no solo se refiere al acto que dio origen a la relación laboral, sino también a actos que se suceden durante la vida de la misma, por ejemplo la antigüedad y sus beneficios.

"La falta de este requisito no invalida la relación laboral. Los trabajadores conservan todos los derechos que la ley les otorge y aquellos que se deriven de los servicios prestados. Los patrones tendrán obligación de respetar esos derechos y cumplir con ellos. " 23

Las consecuencias de la omisión del patrón son peligro-

sas, pues basta que en un juicio el trabajador invoque las condiciones que quiera, para que se estimen ciertas, salvo que el patrón demuestre lo contrario.

C A P I T U L O I I

¿ QUE ES LA PARALISIS CEREBRAL ?

Antes de fijar los conceptos y aspectos técnicos propios de la parálisis cerebral, nos gustaría hablar, a manera de explicación sencilla, digerible, pero sobre todo humana, del significado de la misma, de lo que a través del contacto con personas que tienen esta lesión pudimos apreciar, entender, sentir, y así, tratar de transmitir a todos aquellos que la desconocen o que no están bien informados, lo que representa ser una persona con parálisis cerebral.

La parálisis cerebral no priva a quien la presenta, de inteligencia, de esperanzas, de sueños, ya que son virtudes y atributos exactamente iguales a los de una persona cualquiera, sin embargo, éstas se ven aprisionadas por un cuerpo que no responde como se quiere, a manos que no obedecen, piernas, que o bien, no caminan, o tienen mucha dificultad para ello, lengua y labios imposibilitados para expresar lo que se siente y se piensa.

La parálisis cerebral es -en la mayoría de los casos-, sinónimo de rechazo por parte de las personas que no la tienen y no les interesa entenderla. Es anhelar sentirse amados en el aspecto pareja y enfrentarse a que es casi imposible. Es desear tener un hijo a quien amar, abrazar, darle todo lo que a ellos se les ne

g6. Es sufrir en muchas ocasiones solos, por no disfrutar de lo que otros tienen sin valorarlo.

La parálisis cerebral es consecuencia de una lesión irreversible, lo que significa que no hay forma de erradicarla. Esta lesión, se presenta a nivel de sistema nervioso central y afecta principalmente los centros motores del cerebro, de lo que se desprende la falta de coordinación y armonía en algunas partes de su cuerpo, y en la mayoría de los casos, el no poder hablar con fluidez y dicción suficientes.

Esto significa que la parálisis cerebral, no implica necesariamente deficiencia mental; sin dejar de reconocer que en ocasiones aparecen de manera conjunta, pero esto, en un porcentaje mucho más bajo.

Es por ello que no debemos considerarlos retrasados, su única falla o limitación, radica en la ausencia de notas suficientes para armonizar sus movimientos.

Hay que diferenciar a las personas con parálisis cerebral, de otras que presentan ausencia en el control de sus extremidades como consecuencia de poliomelitis o luxación de caderas, ya que ésta dificultad, es el resultado de una lesión o parálisis, y en los primeros, en las personas con parálisis cerebral, se debe a un desarrollo deficiente del cerebro, que debería controlar normalmente los músculos del cuerpo.

Además de esta característica común, que se refiere al pobre control del movimiento y cuyo grado va desde una dificultad muy somera, hasta la falta casi total del control motor voluntario, las personas con parálisis cerebral tienen muy pocas semejanzas.

Decimos esto, ya que es difícil encontrar a dos personas con parálisis cerebral de características similares, porque la alteración del desarrollo cerebral puede adquirir matices diferentes, afectando en ocasiones, además del control motor, su vista, su sentido auditivo, su lenguaje, su inteligencia o su estado emocional. Son pocas las personas que se ven afectadas profundamente por todas estas condiciones. En otras, algunas de ellas se encuentran muy afectadas, mientras que otras lo están en un grado mínimo. En algunos casos observamos, que no hay alteración profunda en ninguna de estas áreas.

Después de este breve comentario de lo que a nuestro sentir y parecer implica la parálisis cerebral, damos lugar a una explicación más profunda de los aspectos importantes que comprende esta lesión neuromuscular llamada por muchos una maldición de la familia.

1.- Datos Históricos.- El primer caso de parálisis cerebral históricamente conocido, es el de la reproducción plástica de un caso de diplegia espástica encontrado por el antropólogo Carvings en un monumento egipcio.

Numerosos mosaicos medievales, monumentos y pinturas, son evidencia de que la parálisis cerebral ha existido, sin duda alguna, desde tiempos muy remotos.

Es en el año de 1862 cuando un cirujano inglés llamado William John Little, realiza el primer estudio concreto sobre parálisis cerebral respecto del cual publica una monografía donde describe una nueva enfermedad, cuyas características eran: rigidez

muscular, muecas constantes, saliva en los cantos de la boca y la marcha en tijera; características que dieron la impresión errónea, de que todas las personas con parálisis cerebral pertenecían al mismo tipo y eran débiles mentales, calificativo este último, que dio lugar a que se denominara durante muchos años a este síndrome enfermedad de Little.

Este término de enfermedad de Little, no debe usarse para describir a personas con parálisis cerebral, ya que sabemos que la incapacidad motora, no siempre va acompañada de una inteligencia disminuida, así como el tono en la flexibilidad muscular, no es en todos los casos rígido.

También señaló el doctor Little, haber observado una relación entre algunos problemas del embarazo y la presencia del daño cerebral orgánico en el individuo, relación que produciría una alteración motora secundaria.

Años más adelante fue posible determinar que esas alteraciones de tipo motor no sólo debían su origen a problemas en el embarazo, sino también a aquellos que se presentaban durante los primeros años de vida.

En 1889, William Osler denominó a esta lesión: parálisis cerebral, indicando que la lesión causante se encontraba en el cerebro, argumentando la existencia de trastornos motores sensoriales, con aparición o no de espasticidad, atetosis, rigidez, temblor o ataxia.

En 1893, Freud la denominó: parálisis cerebral infantil, sin poder aclarar con mayor detalle el concepto que ya se tenía de la misma.

Fournier en 1896 en su obra Las Afecciones Parasifilíticas, argumentó que la sífilis hereditaria podría ser causa de la enfermedad; considerada así durante algún tiempo, hasta que a principios del presente siglo, Brissot y Maillefer demostraron la ausencia de relación entre el síndrome Little y la heredosífilis.

En 1904, Brissaud introduce el término de encefalopatía, y da el nombre de enfermedad de Little al síndrome espasmódico congénito de los miembros inferiores sin alteraciones intelectuales ni epilépticas.

El significado de los términos síndrome de Little y parálisis cerebral son distintos; el primero se utiliza para describir una entidad nosológica bien delimitada, y la segunda, se refiere a una agrupación de características que son empleadas con fines terapéuticos, cuyo principal interés son los trastornos motrices a nivel del sistema nervioso central.

Es hasta el año de 1950 en que el doctor Winthrop M. Phelps y otro grupo de médicos, seleccionan el término de parálisis cerebral, describiendo con mayor exactitud sus características.

Según Gesell y Amatruda, esto en el año de 1947, se presentan alteraciones de las fases biológicas de evolución y madurez del crecimiento.

En 1955, Perlstein indica la existencia de debilidad e incoordinación, debidas a la lesión de centros motores cerebrales. En ese mismo año, Crothers y Byers señalan que existen alteraciones nerviosas piramidales, extrapiramidales o de las vías cerebelosas, que se manifiestan en incoordinación, movimientos involuntarios y pobre control de las reacciones del equilibrio.

2.- Conceptos de Parálisis Cerebral.- Existen diversas formas de definir a la parálisis cerebral como consecuencia del esfuerzo realizado por diversos científicos que han dedicado sus investigaciones a ésta.

Los Bobath, en su obra Desarrollo Motor en los Distintos Tipos de Parálisis Cerebral, la describen como: "...un trastorno sensoriomotor, no se trata de una entidad nosológica en particular, sino de un grupo de ellos, consiguiente a un desarrollo anormal del encéfalo o a una lesión encefálica." 24

Abbott en el año de 1956, publica su obra A Syllabus of Cerebral Palsy Treatment Techniques, en la que se define a este trastorno como: "...una incapacidad neurológica causada por una lesión en los centros motores del cerebro. Este daño cerebral no sólo manifiesta pérdida del control muscular funcional, sino también perturbaciones del sensorio." 25

Perlstain en 1961, establece en relación con el concepto de parálisis cerebral: "...la expresión parálisis cerebral, carece de todo significado específico, aunque se puede emplear en términos generales para indicar que algún traumatismo o lesión del cerebro produce dificultad para controlar los movimientos." 26

Linderman en 1968 la define como: "...lesiones cerebrales precoces, entendiéndose bajo tal concepto, las alteraciones cerebrales existentes en los niños más jóvenes, padecidas durante el

24.- Supra, Editorial Panamericana, Buenos Aires Argentina, 1956, p. 17

25.- Supra, Publishing House United Cerebral Palsy, New York, 1956, p. 34

26.- Perlstain, M., Cerebral Palsy, National Society for Cripple Children and Adults, Chicago, 1961, p. 26

embarazo, parto o los primeros años de vida." 27

Westlake en el año de 1974, al definir a la parálisis cerebral señaló: "La parálisis cerebral no es un solo tipo de trastorno neuromuscular, sino un grupo de trastornos que ocurren como consecuencia de un compromiso de áreas de control motor corticales o subcorticales." 28

Bleck en el año de 1975, se refiere a la parálisis cerebral como: "...un desorden no progresivo del movimiento o la postura que se inicia en los niños debido a un daño o a un mal funcionamiento del cerebro." 29

Sagre la describe como: "...un síndrome infantil o parálisis espástica o enfermedad de Little, un síndrome patológico complejo caracterizado por la impotencia funcional de uno o más miembros, y a menudo de los músculos de la deglución y fonación, por un estado variable de rigidez e hiperexcitabilidad de todos los músculos y en la mayoría de los casos por unos movimientos arrítmicos incongruentes e involuntarios de una o más partes del cuerpo." 30

La Academia Americana de Parálisis Cerebral la define como: "...grupo de síndromes caracterizados por lesión cerebral de tipo irreversible, no progresiva, ocurrida durante la gestación, parto o período neonatal, que resulta en anomalías de postura y/o movimiento, que puede acompañarse de defectos perceptivos, visuales, auditivos y de lenguaje, así como de debilidad mental y

27.- Linderman, K., La Parálisis Cerebral Infantil, Editorial Científico Médica, Barcelona, 1968, p. 17

28.- Westlake, H., Speech for the Cerebral Palsied, National Society for Cripple Children and Adults, Chicago, 1974, p. 22

29.- Bleck, E., Orthopaedic Management of Cerebral Palsy, Publishing House Saunder, New York, 1975, p. 19

30.- Sagre, R., Tratado de Foniatria, Editorial Paidós, Buenos Aires Argentina, 1977, p. 9

convulsiones en diferentes grados y combinaciones." 31

Este concepto de parálisis cerebral es muy claro al señalar que esta lesión, puede acompañarse de debilidad mental, es decir, no aparece como característica primordial de ella; si hay casos en que aparecen de manera conjunta, pero éstos son contados.

El doctor Perello y otros, en su obra Trastornos del Habla, la definen como: "...la secuela de una afección encefálica, que se caracteriza primordialmente por un trastorno persistente pero no invariable del tono, la postura y el movimiento, que aparece en la primera infancia y que no sólo es directamente secundario a esta lesión no evolutiva del encéfalo, sino debido también a la influencia que dicha lesión ejerce en la maduración neurológica." 32

Todas las definiciones mencionadas, aunque no son del todo idénticas, coinciden en general en reconocer, que el trastorno obedece a una lesión de los centros motores del cerebro, la cual se manifiesta en una pérdida del control motor.

Concluyendo, y a manera de síntesis de las definiciones mencionadas por los autores anteriores, diremos que la parálisis cerebral, es la secuela de una agresión encefálica, que se caracteriza primordialmente por un trastorno persistente del tono muscular, de la postura y del movimiento; que aparece en la primera infancia, ya sea antes del parto, durante éste o inmediatamente después de él; que no sólo es provocada directamente por la lesión, sino también por la influencia que dicha lesión ejerce en la maduración neurológica, y que puede incluir aislada o conjuntamente,

31.- De Tinetti, N., Trabajo Monográfico Sobre Parálisis Cerebral, Editado por UNICEF, 1981, p. 1

32.- Supra, Editorial Científico Médica, Barcelona, 1970, p. 12

espasticidad, que implica un aumento del tono muscular y que más adelante detallaremos, debilidad, incoordinación, atetosis o temblor, convulsiones y trastornos visuales, auditivos y del lenguaje.

3.- Etiología.- Antes de pasar al estudio etiológico de la parálisis cerebral, definamos la palabra etiología: "...es la parte de la medicina que estudia las causas de las enfermedades." 33

Las causas de la parálisis cerebral podemos dividir las en tres etapas, dependiendo del momento en que estas aparecen, estas etapas son:

- a) Causas Prenatales
- b) Causas Perinatales
- c) Causas Postnatales

Además de esta clasificación, se habla de que existen algunos factores como predisponentes para la parálisis cerebral.

Se dice que aparece con más frecuencia en los prematuros, en los recién nacidos de peso elevado, en los embarazos repetidos y en los partos prolongados.

En los recién nacidos de madre de edad avanzada, esto, debido a que generalmente las mujeres entradas en años, tienen fetos pesados.

Se habla también de la posibilidad que existe en las madres que han tenido abortos previos, de tener hijos con parálisis cerebral.

Esta lesión, parece que se presenta con mayor frecuencia, entre los niños blancos que entre los de color, quizá por ser

33.- De Toro y Gisbert, Miguel, Pequeño Larousse Ilustrado, 3ª edición, Editorial Larousse, París, 1967, p. 444

Estos de talla menor al nacer y por la menor proporción de personas con factor Rh negativo en la raza negra.

a) Causas Prenatales

Del momento de la concepción hasta el parto.

Dentro de este grupo se consideran responsables de la parálisis cerebral, a las anomalías de desarrollo del cerebro.

+ Adquiridas en el útero:

- Anoxia.- Todas las causas que entorpezcan la circulación placentaria, pueden originar parálisis cerebral.

Se sabe que el cerebro, particularmente los núcleos basales y sus conexiones, son por demás sensibles a la ausencia de oxígeno; el doblamiento del cordón umbilical o acodaduras del mismo, pueden restringir la circulación en el cerebro del feto. Hemorragias durante el embarazo o desprendimiento precoz de la placenta.

- Enfermedades Infecciosas de la Madre.- Los padecimientos infecciosos de la madre producidos por un virus como rubeola, sarampión, viruela, y en ocasiones parotiditis que implica una inflamación en la parótida, hepatitis, que pueden afectar el cerebro fetal.

- Enfermedades Metabólicas de la Madre.- Una de las causas más frecuentes de hemorragia cerebral en el feto, es la toxemia gravídica. Los vasos sanguíneos en el cerebro del feto son afectados por las sustancias tóxicas presentes en el torrente circulatorio de la madre provenientes de: cigarrillo, drogas, alcohol, este último puede ser también un irritante del sistema nervioso central; todas estas originan necrosis de la sustancia gris, con hemorragia secundaria. Esta toxicosis gravídica, predispone a la

madre a partos prematuros.

La diabetes puede originar también lesiones cerebrales, ya que las madres afectadas por esta enfermedad, por lo regular, dan a luz a fetos grandes.

- Anemia y Lesiones Hepáticas.- Dan como resultado alteraciones nutricias en el cerebro.

- Hemorragias Cerebrales.- Ocasionadas por traumatismos maternos, por toxemias ya mencionadas, o bien, hemorragias maternas en el primer trimestre del embarazo.

- Eritroblastosis Fetal.- El factor Rh, se halla presente en un 85% de la población blanca. Cuando una mujer Rh negativa concibe un hijo Rh positivo, a menudo la madre produce anticuerpos anti-Rh positivos que causan un tipo especial de parálisis cerebral. Aproximadamente sólo uno de cada 33 recién nacidos de madres Rh negativo, está afectado de eritroblastosis fetal. La razón de un porcentaje tan pequeño es, que el primer hijo no se afecta, y el número de primíparas es mayor al de múltiparas y, además, algunos de los recién nacidos son a su vez Rh negativos.

La incompatibilidad Rh de los padres, origina Kernicterus o ictericia nuclear en el recién nacido.

b) Causas Perinatales o Natales

Desde el comienzo del parto hasta la viabilidad del feto.

- Anoxia Perinatal.- Quizá el factor más importante en el momento del parto.

"Cuando la placenta se despega del útero o el cordón umbilical se secciona, la oxigenación del feto depende enteramente de sus pulmones. Las acodaduras y compresiones del cordón umbili-

cal durante el proceso del parto pueden disminuir la provisión de oxígeno del feto." 34

Esta anoxia puede presentarse como consecuencia del mal uso de sedantes o anestésicos administrados a la madre, los cuales ocasionan asfixia, por lo que se puede provocar una disminución de la presión sistólica hasta 80, suficiente para reducir seriamente la provisión de oxígeno al feto.

También se presenta por anoxia materna vía hipotensión, es decir, la tensión arterial es menor a la normal. Por ingestión de líquido amniótico, el cual se encuentra en la membrana interior que envuelve al feto llamado amnios.

Por partos con presentación de nalgas y retención de cabeza, esto último encuentra su explicación en el hecho de que en la presentación normal, cefálica o de cabeza, el feto puede respirar antes de que la circulación placentaria se interrumpa; en caso contrario, cuando la presentación es podálica o de nalgas, el tiempo entre la salida del cordón umbilical y la cabeza se transforma en un lapso de anoxia potencial.

- Trauma.- Otro de los factores etiológicos perinatales predominante en la parálisis cerebral, lo constituyen las heridas provocadas durante el nacimiento, por la utilización de forceps, que son: "Instrumentos de cirugía que son utilizados en los partos difíciles." 35

También se causan heridas al feto cuando se les oprime la cabeza o el tórax, o bien, cuando los partos son muy prolonga-

34.- Monografía IX Rehabilitación, Biblioteca del Centro de Información de APAC, p. 6

35.- De Toro y Gisbert, Miguel, ob cit, p. 477

dos.

"El hecho de nacer es, por sí mismo, un obstáculo difícil de vencer. En el proceso del parto el feto usa su cabeza como ariete impulsado por las contracciones uterinas. Cuando la cabeza fetal es grande y la pelvis estrecha la maleabilidad de aquella puede resultar insuficiente y como consecuencia el cerebro puede dañarse."³⁶

- Cambios Súbitos de Presión.- Cualquiera que sea el método, llámese parto espontáneo o parto por cesárea, independientemente de que alguno resulte mucho más satisfactorio que el otro para la madre, en ninguno de los dos casos se está libre de complicaciones. Dicho en otras palabras, la presión intrauterina es mayor que la atmosférica. El paso repentino de una presión a otra puede ocasionar embolias gaseosas, rupturas de vasos sanguíneos y hemorragias, por lo tanto, hay que tomar en cuenta en ambos casos el tiempo que se requiere para la descompresión progresiva.

c) Causas Postnatales

- Hemorragias Intracraneales.- Por fracturas en el cerebro derivadas de algún accidente o alguna caída desde algún lugar alto.

- Infecciones Cerebrales.- Como la meningitis o la encefalitis.

- Hemorragias Cerebrales Espontáneas.- Debido a accidentes vasculares.

- Anoxia.- Por dióxido de carbono, estrangulación, por gran altitud o baja presión.

- Intoxicación.- Por ingestión de plomo o arsénico.

- Anomalías Tardías del Desarrollo.

Otra circunstancia que puede provocar parálisis cerebral y que ha sido poco estudiada, la encontramos en los niños que son fuertemente golpeados por sus padres o tutores. Estos golpes, que van desde raspaduras leves hasta fracturas, implican un daño obvio; también puede darse el caso de sacudimientos, que provocan una hemorragia intracerebral difusa sin signos externos. Las secuelas que acompañan a estas heridas, pueden presentarse rápidamente con signos de espasticidad, ceguera y convulsiones.

4.- Clasificación.- Respecto de la clasificación de la parálisis cerebral, existe una gran variedad de opiniones, ya que resulta difícil, sino es que imposible, encontrar un tipo puro en donde ubicarla, presentándose en la mayor parte de los casos una combinación de síntomas, lo cual dificulta su clasificación.

Para poder tener una clasificación lo más exacta posible, se debe hacer un estudio en cada caso para poder determinar el tipo y el grado de deficiencia motora, así como la severidad de las alteraciones sensoriales.

Los tipos de clasificación que a continuación estudiaremos son:

- a) Según los Efectos Funcionales
- b) Según la Distribución Topográfica
- c) Según la Intensidad

a) Según los Efectos Funcionales.- De acuerdo a esta clasificación, existen cinco tipos principales de parálisis cerebral

a saber: espástica, atetósica, atáxica, flácida y mixta.

- Espástica.- El individuo que sufre espasticidad, refleja un incremento de la tensión o tono muscular por lesión de los haces piramidales, o sea, las vías motoras que descienden desde la corteza y que rigen a los movimientos voluntarios.

En el paciente espástico los movimientos normales están sustituidos por una acción refleja en masa de tipo flexor o extensor; cuando el paciente intenta flexionar cualquier parte de su cuerpo, columna vertebral, brazos o piernas, no podrá realizar esto, sin que flexione la totalidad de su cuerpo.

Los movimientos reflejos primitivos en masa, son característica primordial del espástico. También se puede apreciar una gran debilidad en algunos grupos musculares, debido a la falta de uso en un tiempo prolongado.

El niño espástico generalmente presenta una incapacidad para enderezar la cabeza, mantener el equilibrio en cualquier posición o usar sus brazos o manos. Carece de la rotación en el eje de su cuerpo.

En general, el lenguaje del espástico se produce con gran esfuerzo, explosividad y falta de claridad.

Los casos de espasticidad representan alrededor del 66% de todos los casos de parálisis cerebral.

- Atetósica.- La atetosis obedece a una lesión de los ganglios basales. El atetósico presenta un tono muscular fluctuante, que va desde la hipertonia hasta la hipotonía; presenta movimientos involuntarios, mal coordinados y bruscos.

Phelps nos dice en su libro El Niño con Parálisis Cere-

bral, respecto de los movimientos de los atetósicos graves: "... recuerdan los movimientos del que está en el agua y no sabe nadar."³⁷

En general, estas personas no pueden mantener una posición estable para controlar sus movimientos y para dar una postura fija a la parte que se mueve, interfiere en la realización de la destreza manual.

El control de la cabeza es deficiente, muy a menudo asociado con alteración del control de los ojos, del lenguaje y de la audición. Estos niños presentan con frecuencia dificultad en la alimentación, la boca abierta y babeo constante; la respiración es habitualmente anormal.

El lenguaje del atetósico es muy variable, los casos leves pueden presentar sólo pequeñas fallas de articulación y en casos severos, no hablan en lo absoluto. En algunos niños la articulación de la palabra no es tan deficiente, pero la producción de la voz es mala en casi todos ellos, en especial con respecto a sonidos sostenidos.

Este tipo de personas parecen ser inestables, y es impredecible su respuesta a la estimulación cuando se encuentran en un estado de hipertonia, parecen tener un bajo umbral para la excitación, y cuando su estado es hipotónico, un umbral elevado con respuesta retrasada. Tienen facilidad para llorar y reír en forma incontrolable, presentan cambios rápidos de un estado a otro tanto física como emocionalmente. Este trastorno se manifiesta hasta los cuatro meses de vida del niño, que es el momento en que el pequeño intenta realizar movimientos voluntarios.

37.- Phelps, W., The Cerebral Palsied Child, Publishing House Simon and Shuster, New York, 1958, p. 45

El doctor Winthrop Phelps, ha clasificado doce tipos de atetosis a los que da los siguientes nombres:

1.- Aducción: Es el tipo más común, implica la intervención de los músculos accesorios de los movimientos de aducción; los brazos se mantienen unidos al tronco, los movimientos de aducción son extremadamente lentos en algunas ocasiones cuando se trata de tomar un objeto, y los pies describen un movimiento circular.

2.- Temblor: Este tipo es casi tan común como el anterior; existe contracción y relajación muscular involuntaria de tipo irregular, lo cual implica a los mecanismos flexores, extensores, abductores y aductores, que actúan en forma alterna y constante.

3.- Distonía: Las extremidades asumen posiciones distorsionadas, las cuales son adoptadas involuntariamente por períodos que van de segundos a minutos; los movimientos distónicos pueden afectar el cuello, el tronco, los brazos y las piernas.

4.- Estremecimiento: Se parece mucho al que cualquier persona experimenta; éste puede ser violento, haciendo caer al paciente, o simplemente producirse un estremecimiento ligero a través de los brazos y las piernas.

5.- Sacudidas: Es un tipo raro de atetosis pues los brazos y piernas, se contraen en aducción desde el eje de los hombros hasta la espina ilíaca; habitualmente hay poca implicación de los dedos, manos, muñecas y rodillas.

6.- Tensión: La manifestación de la tensión puede permanecer por largos períodos, durante los cuales no se observa temblor o distonía, y al desaparecer se revela la verdadera naturaleza de la atetosis.

7.- Sin Tensión: Es un estado transitorio que puede ocultar otro tipo de atetosis, sin embargo, es frecuente que se le considere durante la infancia como un tipo raro de atetosis atónica, lo cual resulta erróneo; se caracteriza por movimientos involuntarios francos, presentándose frecuentemente en bebés, siendo habitualmente un primer síntoma.

8.- Hemiatetosis: Esta es estrictamente una clasificación topográfica, cuando afecta a un lado del cuerpo solamente.

9.- Cuello y Brazo: Esta afección se limita a la parte baja de la cabeza, cuello y hombro, con poca atetosis o sin ella en las piernas; puede presentarse o no trastorno en el área del lenguaje.

10.- Atetosis Sorda: Su etiología es la incompatibilidad de Rh; habitualmente presenta algún grado de pérdida auditiva, ya que generalmente los tonos de alta frecuencia se pierden y los de tono bajo se escuchan bien, por ello se les puede considerar con un grado auditivo normal; en la lengua, garganta o labios, se puede observar la ausencia de atetosis, sin embargo se diagnostica como tal porque el paciente repite las palabras sin consonantes; existe también en este tipo de parálisis, limitación en los movimientos oculares.

11.- Pérdida del Equilibrio: Es un tipo raro de parálisis, donde los movimientos del paciente son semejantes a los de un individuo caminando en un tren en movimiento. El mecanismo del cese del equilibrio aparente, surge claro e involuntario, sin embargo los pacientes rara vez caen.

12.- Descarga Emocional: Habitualmente la atetosis de aduc

ción o de temblor, se presenta acompañada con una descarga de los mecanismos de la risa, llanto o cólera. Una muy ligera estimulación, puede producir el ciclo de una de estas emociones sin correspondencia con su estado de ánimo interno." 38

- Atáxica.- Se debe a una lesión cerebelosa y se manifiesta por falta de equilibrio y coordinación.

En los casos de ataxia pura, el tono muscular no es normal, lo que provoca que los movimientos sean incoordinados.

El desarrollo motor del niño atáxico es generalmente atrasado, alcanzando el nivel del niño normal mucho más tarde.

Sus movimientos son espasmódicos e incontrolados, el control de la cabeza y tronco es deficiente, por lo que con frecuencia no puede sentarse antes de los 15 ó 18 meses de edad. El ponerse de pie, así como la marcha, pueden estar atrasados por dos ó tres años y el niño será inestable con tendencia a caer. Los movimientos finos de las manos y los dedos, así como la manipulación de los objetos, son incoordinados, pudiendo existir un temblor intencional. Con frecuencia existe la dificultad agregada de falta de movimientos oculares independientes del movimiento de la cabeza, siendo la consecuencia, el no poder seguir un objeto o usar sus ojos para controlar los movimientos de sus manos.

El lenguaje aparece con retraso siendo éste incoordinado, carente de ritmo, manteniendo como característica la boca abierta y el babeo.

En el niño atáxico, la típica inestabilidad del tronco se demuestra en la posición de sentado.

Aproximadamente un 15% de las personas con parálisis cerebral, pertenecen a este grupo.

- Flácida.- En este tipo de parálisis cerebral, se observa una disminución del tono muscular: hipotonía.

Los movimientos de estos pacientes son lentos e incoordinados, así como el lenguaje; los músculos de la cara están flojos debido a la hipotonicidad y a consecuencia de ello sufren alteraciones en la deglución y masticación; su respiración es irregular.

- Mixta.- Que puede ser rígida o temblorosa.

Rígida: caracterizada por una alteración de los músculos antagonistas, con resistencia a los movimientos pasivos, lentos de este tipo de músculos. Generalmente se acompaña de hipertonia y normalidad o disminución de los reflejos. Se puede hablar de parálisis cerebral rígida, cuando se presenta un cuadro de atetosis o espasticidad.

Temblorosa: esto se debe a una lesión de los núcleos basales. Estos pacientes presentan un cuadro compuesto de atetosis y ataxia. Presentan movimientos involuntarios e incoordinados de tipo rítmico alterado debido a la contracción agonista y antagonista.

Las personas presentan generalmente problemas de deglución, masticación y respiración, por lo que el desarrollo del lenguaje no es normal.

b) Según la Distribución Topográfica.- En esta clasificación, el criterio para determinar el tipo de parálisis cerebral se basa en los miembros afectados.

- Monoplejía: Afecta a un solo miembro. Es un caso extremadamente raro en la parálisis cerebral.

- Hemiplejia: Comprende la extremidad superior e inferior del mismo lado del cuerpo. Los hemipléjicos son casi siempre espásticos, pero a veces se ven hemiplejias atetoides puras.

- Triplejia: Esta comprende tres extremidades, generalmente las dos inferiores y un brazo, y la afección es generalmente del tipo espástico.

- Paraplejia: Este término se utiliza cuando están afectadas las extremidades inferiores. Prácticamente todos los pacientes parapléjicos pertenecen al tipo espástico.

- Diplejia: También se encuentra afectada la totalidad del cuerpo, pero la mitad inferior se encuentra más afectada que la superior.

- Cuadruplejia: Afecta a la totalidad del cuerpo; la parte superior se encuentra más afectada o bien, igual que la inferior. La distribución es generalmente asimétrica, y si esta asimetría es muy marcada, se dice que estos casos son hemipléjicos dobles.

c) Según la Intensidad.- Es esencial que el grado de incapacidad del paciente se clasifique de acuerdo con la intensidad de la misma. Esta clasificación se basa en la capacidad del paciente para llevar a cabo las actividades diarias.

- Leve: Estos pacientes pueden valerse por sí mismos, no necesitan de ningún tratamiento pues no tienen dificultad de expresión, cuida de sus necesidades diarias y anda sin necesitar ayuda.

- Moderada: El paciente requiere de cuidados especiales pues no puede cuidarse solo. Presenta dificultades para el desplazamiento corporal y problemas en su expresión. En estos casos suele necesitarse de aparatos ortopédicos, y por lo general son suscepti-

bles a una recuperación funcional aceptable.

- Severa: El paciente necesita tratamiento y la intensidad de la afección es tan grande, que el pronóstico en cuanto a desplazamiento, expresión y capacidad de cuidarse solo, es poco favorable.

Problemas Asociados

A menudo se observa que la lesión cerebral ha afectado no sólo el desarrollo del movimiento sino también, y en diferente grado: el desarrollo de la inteligencia, la visión, la audición, el lenguaje y otros trastornos importantes para el progreso del niño.

Las principales complicaciones que acompañan a la parálisis cerebral son las siguientes:

. Problemas Visuales.- Entre los trastornos visuales más frecuentes que afectan a las personas con parálisis cerebral se encuentran: trastornos de la motilidad visual, fundamentalmente el estrabismo y el nistagmus; además de trastornos en la fijación visual: desviaciones de la mirada hacia arriba y hacia abajo.

. Problemas Auditivos.- La persona con parálisis cerebral presenta con frecuencia trastornos auditivos, por lo que es imperativo tratar este tipo de problemas en estos pacientes. Los tipos de problemas auditivos son múltiples y las sorderas son tanto de transmisión como de percepción y mixtas. Esta deficiencia se encuentra generalmente en los atetósicos, en los que la pérdida se refiere a sordera para los tonos agudos.

. Epilepsia.- La epilepsia es más común entre los cuadriplejicos y hemiplejicos que en otro tipo de parálisis cerebral. Esta se refiere a la aparición de más de un ataque después de las dos

primeras semanas de vida. En casos graves, interfiere seriamente con el aprendizaje y si estos son frecuentes, pueden dar lugar a una disfunción intelectual grave, pero ésta es sólo temporal y estos casos son muy raros.

. Problemas del Lenguaje.- Cuando el control de los músculos faciales y respiratorios, de la lengua o los labios es deficiente, se producen trastornos en el lenguaje.

El grado de disfunción en el lenguaje depende en gran medida del tipo de parálisis cerebral en particular, ya que hay personas que no presentan problema alguno en la producción de palabras, y si éste existe, es tan mínimo que no interfiere de ninguna manera en la calidad de las palabras emitidas. Otros, debido a su excesiva tensión muscular, tienden a producir un lenguaje explosivo, interrumpido por largas pausas.

La dificultad en la alimentación va asociada con ésta anomalía del lenguaje, aunque la situación puede mejorar por medio de la fisioterapia y la foniatría utilizadas desde temprana edad.

5.- Sintomatología.- Por sintomatología entendemos: "Estudio de los síntomas de las enfermedades." 39

El objeto de la sintomatología, es el de estudiar los síntomas de una enfermedad para posteriormente realizar su diagnóstico y si es posible su tratamiento.

El crecimiento y desarrollo normal del niño sigue un patrón definido de las actividades motoras de adaptación, lenguaje y sociales. Observando la conducta de un niño cualquiera y comparán-

dola con los patrones establecidos, el médico puede tener una idea bastante acertada del nivel de madurez.

Los niños con parálisis cerebral presentan persistencia de los caracteres reflejos primitivos de la postura y del movimiento, con actividad anormal de los reflejos tónicos.

Hay que tener en cuenta la presencia o ausencia de los siguientes reflejos:

- Reflejo de succión y orientación al tocar los labios o cara. Es anormal que se presente al año de edad.

- Reflejo de Moro, generalmente desaparece a los cinco meses.

- Reflejo de enderezamiento del cuello. En niños normales aparece a los dos meses y persiste toda la vida.

- Actitud de defensa al provocar el descenso del sujeto con rapidez. Aparece a los seis meses y persiste toda la vida; en los niños con parálisis cerebral, esto no ocurre.

- Reflejo de defensa al descenso invertido. Al provocar el descenso del individuo cogido por los pies, éste, acaba por extender las extremidades superiores al aproximarse al suelo. La persona con parálisis cerebral, dirige sus brazos con rigidez al frente con los antebrazos en pronación.

Estas son las personas con parálisis cerebral y sus características, personas muy semejantes al resto de la humanidad; su única variante, se centra en el área motriz, y no por ello tienen fuera de su alcance la posibilidad de integrarse a la sociedad a través del trabajo, del contacto con la gente que no tiene esta lesión, ya que es esta falta de acercamiento lo que los hace más in-

seguros, pertenecientes a un mundo diferente, de donde algunos se niegan a salir por temor a no encontrar esa integración, esa convvencia con el mundo que los rodea.

C A P I T U L O I I I

DERECHO AL TRABAJO

Es en este capítulo donde fundamentaremos el tema principal de nuestro trabajo de investigación: el derecho al trabajo. Y para comenzar a hablar de ello, resulta conveniente remontarnos a los orígenes de la palabra trabajo y todo lo que esta implica.

Podemos decir que el origen etimológico de la palabra trabajo es incierto, ya que no sabemos a ciencia cierta - por la diversidad de opiniones de distintos autores - la raíz legítima de dicho vocablo.

"Algunos autores señalan que proviene del latín TRABS, TRABIS, que significa traba, ya que el trabajo implica una traba para el hombre porque siempre lleva implícito el despliegue de un esfuerzo determinado.

Otros encuentran su raíz en la palabra LABORARE o LABRARE, que significa laborar, relativo a la labranza de la tierra.

Otros más, ubican a la palabra trabajo dentro del vocablo griego THILBO, que implica apretar, oprimir o afligir." 40

La Real Academia Española define al trabajo como: "...un esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza." 41

40.- Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, tomo II, 2ª edición, Editorial Porrúa, México, 1988, p.615
41.- Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, tomo II, 20ª edición, Editorial Espasa Calpe, S.A., España, 1984, p. 225

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º, párrafo segundo establece: El trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión.

De lo anterior, podemos deducir en primer lugar, que todo trabajo requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta y que tiene como finalidad la creación de satisfactores; en segundo lugar, que el trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de los seres vivientes; es necesario mencionar que a la actividad de estos seres vivientes distintos al hombre, relacionada tan sólo con el mantenimiento de la vida o la supervivencia, no puede llamarsele trabajo; solamente el hombre es capaz de trabajar, el trabajo está adherido a la propia naturaleza humana, es como la extensión o reflejo del hombre.

El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo; la historia del trabajo es la historia de la humanidad, la vida de ésta, va íntimamente ligada al trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia. Sin embargo, es importante señalar el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia.

1.- Antecedentes.- El derecho al trabajo constituye en el presente, motivo de amplios movimientos de opinión; parece ser consagrado como un deber de la sociedad para con el individuo y tiene, en cuanto a su esbozo, antecedentes que parecen olvidados.

La idea del derecho al trabajo está asociada históricamente a todas las luchas sociales. Podríamos encontrar antecedentes remotos en la lucha de Espartaco al frente de los esclavos, y en To-

más Moro (1478-1535), Lord Canciller de Enrique VIII, cuya Utopía presenta un cuadro de la vida democrática, en el que se prefija como punto de partida la destrucción de la propiedad privada. La Ciudad del Sol, de Tomás Campanella (1568-1639), puede reflejar a su vez un principio de socialismo utópico. Sin embargo, para hablar de antecedentes más concretos acerca del reconocimiento del derecho al trabajo, habremos de mencionar el preámbulo del Edicto de 1776 por el cual, Turgot suprimía las corporaciones en Francia y expresaba: "Dios, al dar al hombre necesidades, al hacer necesario el recurso al trabajo, ha hecho del derecho de trabajar la propiedad de cada hombre; y esta propiedad es la primera, la más sagrada y la más imprescriptible de todas." 42

En este edicto se postula la libertad de trabajo como un derecho natural del hombre.

El 21 de abril de 1793, Maximiliano de Robespierre expone ante la sociedad de jacobinos el Proyecto de Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, en cuyo artículo II, se declara que la sociedad esta obligada a subvenir a la subsistencia de todos sus miembros, ya sea procurándoles un trabajo o bien, asegurándoles los medios de existencia a quienes no esten en condiciones de trabajar.

Estas ideas manifestadas por Robespierre, se incrustan posteriormente en la Declaración Constitucional de Derechos del 24 de junio de 1793, en la que dentro de su artículo 8° se determina, que los socorros públicos son una deuda sagrada. La sociedad debe la subsistencia a los ciudadanos desgraciados, sea procurándoles

42.- Tissebaum, citado por Cabanellas, Guillermo, Introducción al Derecho Laboral, Editorial Omeba, Argentina, 1973, p. 355

trabajo o asegurándoles los medios para existir a los que no estén en aptitud de trabajar.

En la Declaración Mexicana de Apatzingán en 1814, se eleva el ideal del trabajo como un derecho natural del hombre a la categoría de derecho universal del individuo

Se debe a Fourier la construcción de una teoría sobre el derecho al trabajo. Fourier estimaba inoperantes los derechos políticos proclamados por la Revolución Francesa, a los que opone los derechos económicos fundamentales como son el derecho al trabajo y el derecho a un mínimo de subsistencia, ofreciendo para ello soluciones más teóricas que prácticas.

Estas ideas de Fourier inspiraron - aún apartándose de él - a Considerant, quien construyó su tesis en el sentido de que el derecho al trabajo debía ser considerado como substancial de la misión del Estado y como único medio de legitimar el régimen de la propiedad privada. Fourier considera el derecho al trabajo como uno de los derechos fundamentales del hombre al afirmar: "Yo he nacido en esta tierra, reclamo la admisión a todos los trabajos que en ella se ejercen; reclamo la entrega adelantada de todos los instrumentos necesarios para ejercer este trabajo." 43

Considerant por el contrario, estima que es misión del Estado la de asegurar la existencia del trabajador por medio del trabajo, estando obligado a procurárselo a todos los individuos.

La situación sumamente grave por la que atravesaba Francia y especialmente París en el año de 1848, motivó que, a raíz de la Revolución de febrero de dicho año, una de las primeras preocupaciones fue la de asegurar el trabajo a todos los individuos. 43.- Fourier, citado por Guillermo Cabanellas, ob cit, p. 356

paciones del gobierno provisional, fuera la de ocuparse del derecho al trabajo, lo que hizo que por proclama del 25 de febrero del citado año, el gobierno provisional de la República Francesa se obligara a garantizar la existencia del obrero por el trabajo. La idea de crear los Talleres Nacionales con el objeto de facilitar trabajo a todo aquel que necesitara un empleo, se materializó a fin de hacer efectiva aquella declaración. Por primera vez, se hacía imperativa, como obligación del Estado, dar trabajo a aquel que se encontraba sin empleo.

Esta idea del derecho al trabajo fué igualmente expuesta en la Asamblea Nacional de Francfort-Sur-Le Mein (1848-1849), cuando se discutió la Constitución del pueblo alemán, intentándose introducir algunas enmiendas que tendían a reconocer el derecho al trabajo.

Encontramos otro antecedente cuando en junio de 1860, el Canciller Bismark presenta ante el Reichstag un proyecto de ley, aprobado nueve años más tarde y en el que se acordaba que el Estado debe cuidar de la subsistencia y del sostenimiento de los ciudadanos que no puedan procurarse a sí mismos medios de existencia, ni obtenerlos de otras personas privadas obligadas a ello por leyes especiales.

A aquellos a quienes no faltan más que los medios y la ocasión de ganar por sí su propia subsistencia y la de su familia, debe proporcionarseles trabajo conforme a sus fuerzas y a su capacidad.

Toda la presión que a través del siglo XIX van levantando los movimientos sociales, que empujan hacia una legislación más

humana y adecuada a las necesidades del proletariado, determina, en marzo de 1871, el movimiento conocido como La Comuna de París, primer intento de gobierno popular que tuvo una duración efímera y una trascendencia social considerable. No obstante del fracaso en que finaliza con la matanza del 28 de mayo de ese mismo año, La Comuna de París triunfa en la medida en que se convierte en una dramática llamada de atención a los gobiernos.

Inglaterra vota el 29 de junio de ese año la primera ley en favor de los Trade-Unions, y Francia pese a la victoria de la re acción, establece la libertad de asociación profesional. Guillermo II en Alemania, provoca la renuncia de Bismark el 20 de marzo de 1890, al dictar una resolución favorable a los trabajadores en la huelga minera de 1889.

Es quizá la Primera Guerra Mundial, el punto más alto en la evolución de los derechos sociales; simultáneamente en nuestro país, el movimiento revolucionario incluye en su constitución los derechos sociales, transformando de manera radical la orientación jurídica, política y social de su carta magna. El Constituyente de Queretaro en 1916-17 y Versalles en 1919, crean un nuevo derecho.

A partir de ese momento, surgen múltiples constituciones y leyes, en las que se reconoce el derecho al trabajo. Así lo establecen: el artículo 163 de la Constitución de Weimar en Alemania, el artículo 46 de la Constitución de la República Española de diciembre de 1931 y los artículos 12 y 118 de la Constitución Rusa del 5 de diciembre de 1935, tan sólo por mencionar algunas; todas ellas afirman el derecho al trabajo, e inclusive señalan el deber de trabajar.

Entre los años de 1940 y 1945, como consecuencia de la Segunda Guerra Mundial el progreso social se estanca, sin embargo, surgen de ella nuevos documentos en los que el derecho al trabajo se reafirma como una de las más importantes garantías sociales. Entre otras tenemos: La Declaración de Filadelfia, que pugna por la conservación plena del empleo y la elevación del nivel de vida (1944); el artículo 55 de la Carta de las Naciones Unidas, aprobada en San Francisco California, en 1945 cuyo inciso A, intenta promover el trabajo permanente para todos; la Constitución Francesa, aprobada en el referendum del 13 de octubre de 1946, en cuyo preámbulo se afirma que toda persona tiene el deber de trabajar y el derecho a obtener un empleo.

Llegamos a la Carta de la Organización de Estados Americanos, que en lo relativo al derecho al trabajo fué redactada por Mario de la Cueva.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, en cuyo artículo 23 primer inciso, se establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Por otro lado, en lo que respecta al derecho del trabajo en nuestro país, el Constituyente de Querétaro con la inclusión en una constitución de normas relativas al campo y el trabajo, produjo la primera Constitución social del mundo, sin embargo, está, si bien contenía la libertad de trabajo, no incluía el derecho al trabajo. Fué hasta 1970 cuando en la Ley Federal del Trabajo, se expres

so en su artículo 3º, que el trabajo es un derecho y un deber social; dicha expresión, no tiene su origen en el Derecho de nuestro país, su origen proviene de la Carta de la Organización de Estados Americanos en cuyo artículo 29 está contenido y como ya mencionamos, fué obra del maestro Mario de la Cueva.

Por último, con fecha de 19 de diciembre de 1978, se publicó en el diario oficial de la federación, el decreto por el cual se adiciona un párrafo inicial al artículo 123 de nuestra Constitución Política y que consagra el derecho al trabajo estableciendo que: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.

2.- Derecho al Trabajo.- El derecho al trabajo puede ser definido como el que tiene todo individuo, en relación con el Estado o bien con la sociedad misma, a que le faciliten o se le provea de ocupación alguna, de acuerdo a la capacidad media que le permita decorosamente subsistir.

Lambert establece en relación con este concepto: "Por el derecho al trabajo cada ciudadano capaz de trabajar, que se encuentre en paro, puede exigir a los poderes públicos medidas tales que, pueda, en plazo breve, encontrar trabajo, sea en su profesión, sea en otra, bajo las condiciones corrientes." 44

Folliet por su parte establece que el derecho al trabajo es: "...el derecho a que la organización social - en tanto es obra de la razón - no imposibilite, sino que favorezca, el ejercicio del

44.- Lambert, citado por Guillermo Cabanellas, ob cit, p. 357

derecho natural de trabajar para vivir, que tiene la persona humana." 45

De estas definiciones podemos observar que para Lambert, el derecho al trabajo es un derecho absoluto, es decir, el Estado tiene la obligación en todos los casos, de facilitar al individuo el ejercicio de su derecho al trabajo, en tanto que para Folliet, ese derecho queda condicionado a no imposibilitar y sí, a favorecer el ejercicio del trabajo.

Estas ideas del derecho al trabajo, ligan a éste concepto con la obligación que el Estado debe a todos los individuos de proveer o asegurarles los elementos necesarios para su subsistencia, entendido esto no como una práctica de beneficencia en la que el Estado mantiene a un grupo de personas por el hecho de no contar con un trabajo, sino de manera que cada individuo en virtud de un trabajo y no de la caridad, cuente con una serie de ventajas morales, sociales, económicas y materiales que derivan de una ocupación lícita.

Amado Ruiz en su obra Educación Social establece al respecto: "La cuestión derecho al trabajo se ha planteado mal. Propiamente, a lo que todo individuo asociado tiene derecho es a que la sociedad atienda a sustentarle, a condición que se ponga de su parte todo el trabajo que pueda. El derecho versa, pues, directamente sobre la sustentación conveniente, y sólo indirectamente acerca del trabajo. Pues el individuo tiene obligación de trabajar y, mediante su trabajo, derecho de ser sustentado por la sociedad. Si él no halla, por su iniciativa individual, un trabajo que le produzca los medios de vivir, tiene derecho a una de dos: o a que la sociedad

45.- Folliet, Trabajo y Salario, Editorial Topográfica, Buenos Aires Argentina, 1957, p. 81

le señale el trabajo con que pueda sustentarse, o a que se le sustente sin trabajo efectivo, bien que con disposición de trabajar en lo que se le asigne y ordene." 46

Es el Estado quien a nuestro parecer, debe, en última instancia y en el supuesto de que un individuo por sus propios medios no se haga de un trabajo, canalizar el potencial de aquellos que tienen, llámese deseos de superarse o necesidad de trabajar, en una actividad productiva acorde con lo que ellos mismos puedan ofrecer.

Es importante mencionar, respecto del vínculo Estado-desempleo y de la obligación del primero de proveer en última instancia de trabajo a quien no lo tiene, que aún y cuando es factible y necesaria ésta posición del Estado, nos resulta difícil suponer el llegar a tal extremo. ¿Acaso podemos hablar de falta de trabajo en nuestro país?, ¿No vemos los periódicos todos los días plagados de anuncios que demandan trabajadores; revistas especializadas en las que empresas o particulares ofrecen trabajo; incluso, agencias de colocación en las que se promueve una extensa variedad de empleos?

Veamos entonces que trabajo lo hay, cada uno de nosotros es libre de elegir un trabajo, de acuerdo a nuestra preparación, experiencia y facultades.

Nuestra Constitución recoge este derecho al trabajo en su artículo 123 que señala: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

Este precepto constitucional no deja lugar a dudas, todos sin excepción, tenemos derecho a trabajar, a ser útiles a nuestro

país, a dignificar nuestra persona a través de una actividad que despierte nuestro sentido de responsabilidad; pero no lo dejemos ahí, como un derecho que todos podemos ejercitar, veámoslo también como un deber, el cual, estamos igualmente obligados a cumplir.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo nos dice en su artículo 3°: El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Con estas dos bases como antecedente, es aquí donde debemos preguntarnos: ¿Tienen las personas con parálisis cerebral derecho al trabajo?

Al hablar en nuestro capítulo anterior de la parálisis cerebral, hicimos la clasificación de la lesión de acuerdo a varios criterios que nos sirven de base para determinar las aptitudes y posibilidades de cada caso en concreto y concluimos que, tienen la capacidad suficiente para desarrollarse en alguna actividad productiva.

Definitivamente estamos en presencia de una limitación física, pero ésta, se puede ver superada con el apoyo de autoridades, patrones y las mismas personas que tienen parálisis cerebral. Por parte de las autoridades, sería conveniente reformar la Constitución, específicamente, incluyendo un párrafo segundo al artículo 123, para que de esta forma se refuerze el derecho que también tienen estas personas a no ser relegadas de la actividad productiva por presentar alguna limitación.

Dicha propuesta de reforma, sería presentada a consideración del H. Congreso de la Unión en los siguientes términos:

"Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

No se podrá negar el trabajo a persona alguna por razón de edad, raza, sexo o por que presente algún tipo de deficiencia física, siempre y cuando demuestre que es apta para realizar el trabajo.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre trabajo, las cuales regirán:

...

Como podemos observar, esta propuesta de reforma, incluye a las personas que presentan alguna limitación, a la idea del trabajo como un derecho que tienen todas las personas, sin embargo, en la vida real, estas son discriminadas y mal vistas por presentar algún tipo de deficiencia física por lo cual se les rechaza o no son tomadas en cuenta para ocupar una plaza de trabajo.

En relación con los patrones, si estos, dejaran atrás la idea de que una persona con limitación, más que útil va a ser una carga en la empresa, y les permitieran demostrar su capacidad en el trabajo, se abrirían más oportunidades para estas personas, y ya podría valorarse si tienen o no facultades para desempeñarlo, ya que de lo contrario no les estamos brindando esa oportunidad. De la misma manera en que pugnamos por que les sea brindada esa oportunidad, apoyamos la idea de que, dada la oportunidad y el trabajador no satisface las necesidades propias del trabajo, entonces si, se

le rechace como a cualquier persona que no cumple con los requisitos requeridos por la compañía.

Por último, la parte más importante, las personas con parálisis cerebral, quienes con su trabajo y responsabilidad, demostrarán, que son como nosotros, gente igualmente capaz de realizar empresas por muy difíciles que estas resultan, sin que tengan que ser vistas de manera distinta.

3.- Capacidad Laboral y Capacidad Legal.- Hemos explicado en los dos capítulos anteriores que no existe ningún tipo de incapacidad legal, para que las personas con parálisis cerebral estén en condiciones de celebrar un contrato individual de trabajo, y específicamente para cumplir con las obligaciones que derivan del mismo.

La Ley Federal del Trabajo al hablarnos en su artículo 21 de la existencia del contrato y de la relación de trabajo, señala que esta se presume entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. El artículo 8° del mismo ordenamiento determina el concepto de trabajador y establece: Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.

La finalidad de mencionar estos dos artículos en donde se alude tanto a la relación de trabajo como al trabajador, es la de hacer hincapié en que en ningún momento se nos habla de alguna limitante que impida a las personas con parálisis cerebral formar parte de estos supuestos, capacidad legal la hay; ahora bien, capacidad laboral la tiene toda persona por el simple hecho de serlo, no se le puede negar a ninguna persona el dedicarse a cualquier actividad por presentar algún tipo de deficiencia o limitación que nos haga

pensar - y decimos que nos haga pensar, por que no hemos dejado que nos lo demuestren - que no pueden realizar tal o cual trabajo, eso si - y estamos conscientes de ello -, este impedimento no debe dificultar la labor que en un momento dado puedan efectuar.

Estas ideas, encuentran su base en los artículos 4° de la Ley Federal del Trabajo y 5° Constitucional. Los dos coinciden en afirmar que: A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

Algunos empresarios y gente que se dedica al reclutamiento de personal, han desviado el sentido de los tres últimos párrafos de la disposición anterior, ya que piensan que el ofender los derechos de la sociedad implica, un posible contacto de personas con alguna limitación - incluso, gente en silla de ruedas - con clientes de la empresa, inclusive hay condiciones para ingresar a alguna compañía en el sentido de que se requiere gente con altura, peso y apariencia física determinada, y nosotros nos preguntamos: ¿ Una persona con apariencia física más agradable trabaja mejor, es más inteligente que una que no lo es ?, ¡ Por supuesto que no!, son meras condiciones elitistas que en ninguna disposición legal están respaldadas.

Las personas con parálisis cerebral sólo esperan que se les brinde una oportunidad, piensan, trabajan, tienen los mismos derechos, así como la facilidad para muchas cosas.

C A P I T U L O I V

NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION DE TRABAJO

Y

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Estos tres capítulos anteriores los hemos dedicado a abogar por una igualdad en todos los sentidos (especialmente el laboral) para las personas con parálisis cerebral respecto de los demás individuos que conformamos la sociedad.

Hemos señalado en el primer capítulo que son personas con capacidad igual o superior a la de cualquier otra persona que se diga normal, que presentan tan sólo una disfunción en el área motriz que los hace parecer diferentes; salvo los casos - ya estudiados - en que esta lesión venga acompañada de deficiencia mental.

En el segundo capítulo establecimos las características de la lesión en cada uno de los casos concretos, teniéndolas como base para determinar una clasificación en relación con la actividad que puedan desempeñar, respaldada por una formación profesional integral proporcionada por APAC y canalizada por una bolsa de trabajo que más adelante detallaremos la cual, es nuestro propósito crear.

Es el tercer capítulo el fundamento legal, en donde apoyamos esta demanda del derecho al trabajo para las personas que tienen parálisis cerebral.

Nuestro cuarto capítulo implica ya, una igualdad respecto de otros trabajadores, pues como ya mencionamos, las personas con parálisis cerebral no pretenden que se les de ventajas ni consideraciones en este sentido, quieren condiciones de trabajo iguales, y es en este capítulo donde nos ocuparemos de ellas.

1.- Contrato o Relación de Trabajo.- En el punto seis de nuestro primer capítulo establecimos la diferencia entre relación de trabajo y contrato de trabajo y dijimos, en base al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que se entendía como relación de trabajo: Cualquiera que fuera el acto que le diera origen, y que resultaba suficiente para el nacimiento de la relación, que se prestara el servicio sin la existencia previa del contrato.

Nuestra posición se apega a lo anterior, creemos que el trabajador queda protegido desde el momento en que presta el servicio, pues partimos del supuesto en que la ley, tiene como principal preocupación al trabajador: elemento esencial para el logro del equilibrio y la justicia social.

Sin embargo, y a manera de que las personas con parálisis cerebral cuenten con una protección más directa de la ley, como consecuencia de la colocación que pretendemos de estas personas en diversas empresas a través de la bolsa de trabajo, consideramos necesario adoptar al contrato como fuente primordial para la formalización de una posible relación de trabajo, sin dejar fuera la posibilidad de que surja una relación sin contrato previo, debido a que no podemos abarcar todas las posibles relaciones que se puedan suscitar y que quedan fuera de nuestro alcance.

Sobre el contrato, la ley señala en su párrafo segundo:

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

De esta definición se desprenden las siguientes consideraciones que nos parecen importantes; en primer lugar diremos, que el nombre que las partes den al contrato no importa, éste será siempre contrato de trabajo, esto en virtud de que hay la tendencia por parte de los patrones a ocultar de manera formal las relaciones laborales, dándoles la apariencia de relaciones de otra índole, ejemplo: la comisión mercantil. Será contrato de trabajo, si de todas formas se producen, por un lado, la obligación de prestar un servicio personal subordinado, y por otro, el de pagar un salario.

Otro aspecto importante radica en el hecho de que éste contrato, es simplemente un acuerdo de voluntades y que no tiene ninguna trascendencia que se inicie o no la prestación del servicio para que surta todas las consecuencias legales. Esto encuentra su respaldo en el párrafo final del artículo 20 de la ley, que establece que la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado, producen los mismos efectos. Lo anterior significa que las mismas consecuencias trae la violación de una relación efectiva de trabajo, que la inobservancia de las obligaciones derivadas del acuerdo de voluntades, aún cuando éste acuerdo no haya producido todavía la relación.

1.1.- Elementos Esenciales del Contrato.- El contrato individual de

trabajo se integra con los siguientes elementos esenciales:

a) Voluntad, que se transforma en consentimiento en los contratos

b) Objeto Posible

a) Consentimiento

"El consentimiento es la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato." 47

Este consentimiento puede producirse ya sea de manera expresa o tácita. Se presenta de manera expresa cuando se otorga el contrato por escrito, en donde constan los datos del trabajador y del patrón, así como las condiciones de trabajo; o bien, verbalmente. De manera tácita, cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero se lleva a cabo la prestación del servicio, así como el pago de un salario por el mismo.

b) Objeto Posible

Dentro del contrato de trabajo, el objeto posible se expresa de dos formas: por parte del trabajador, como obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada; por parte del patrón, en el pago de un salario. A esta forma de objeto se le ha denominado como objeto directo.

Objeto indirecto, será ya la materialización de esas obligaciones, tanto la prestación efectiva del trabajo como la retribución por el mismo.

Sobre el servicio a prestar, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 27 establece: Si no se hubiese determinado el servicio.
47.- Dávalos, José, ob cit, p. 108

cio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento.

Esta es una solución que evita que los patrones, por medio del empleo de pretextos formales, se desliguen de sus responsabilidades laborales.

Lo mismo podemos decir de la omisión en la fijación del salario, la cual, tampoco provoca la inexistencia del contrato, ya que por lo menos está la obligación de pagar un salario mínimo general o profesional de acuerdo al artículo 90 de la ley.

Como ya dijimos, estas medidas son adoptadas con el único fin de que el patrón no tenga motivo para eludir las obligaciones contraídas con sus trabajadores y las que marca la ley.

1.2.- Elementos de Validez.- Los elementos de validez en el contrato de trabajo individual son:

- a) Capacidad
- b) Ausencia de Vicios en el Consentimiento
- c) Licitud en el Objeto
- d) Forma

- a) Capacidad

Un factor muy importante a tomar en cuenta para determinar la capacidad, tanto de goce como de ejercicio en materia laboral, lo constituye la edad del trabajador. Decimos esto porque la Constitución así como la Ley Federal del Trabajo, establecen limi-

tes de edad, tanto para trabajar, como para celebrar por voluntad propia contratos individuales de trabajo.

Sobre la capacidad de goce, la Constitución indica en el artículo 123, fracción III del apartado A, que está prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Por consiguiente los menores de esa edad, no tienen capacidad para integrar una relación laboral.

La ley apoya esta prohibición en los artículos 5° fracción I y 22. Este último menciona además otra prohibición en relación con los mayores de catorce años pero menores de dieciséis, que no hayan terminado la primaria, con la excepción hecha en la propia ley de que exista compatibilidad entre sus estudios y el trabajo que desempeñen.

El maestro Mario de la Cueva en su libro El Nuevo Derecho del Trabajo, al hablar sobre la utilización de menores en el trabajo menciona: "La prohibición impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez a efecto de que se alcancen las finalidades que apuntamos en el apartado anterior, y tampoco lo es y por las mismas razones, la prohibición que se impone a los menores de dieciséis años que no hayan terminado la educación obligatoria." 48

Es importante el comentario del maestro De la Cueva, en el sentido de que efectivamente, no se prohíbe la utilización de los menores en el trabajo porque puedan o no realizarlo, sino porque con ello se pretende: dejarlos fuera del alcance de los abusos

48.- Supra, tomo I, 11^a edición, Editorial Porrúa, México, 1988, p. 211

patronales; que su desarrollo físico y mental sea normal y algo muy importante, que no dejen de asistir a la escuela.

Otro aspecto de la incapacidad de goce para celebrar un contrato, lo encontramos en el artículo 29 de la ley, que prohíbe la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados.

Ahora bien, la capacidad de ejercicio laboral, por la cual una persona se puede contratar libremente para la prestación de un servicio, se alcanza a la edad de dieciséis años. En caso de que se pretenda iniciar esta relación antes de la edad mencionada, se requiere la autorización de los padres o tutores, a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector de trabajo o bien, de la Autoridad Política; todo lo relacionado con la capacidad de ejercicio, lo encontramos en el artículo 23 de la ley.

b) Ausencia de Vicios en el Consentimiento

En el contrato individual de trabajo, el único supuesto contemplado por la ley en el que existe vicio en el consentimiento es el dolo.

Este supuesto lo encontramos en la fracción I del artículo 47 que establece, que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad cuando se vea engañado por el trabajador o en su caso, por el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de las

cuales carezca.

c) Licitud en el Objeto

El artículo 5° de nuestra Constitución señala que a nadie se podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícito.

El maestro Mario de la Cueva comenta sobre el sentido de la licitud: "El concepto de licitud o ilicitud no se refiere ni puede referirse a la energía humana de trabajo considerada en sí misma, pero sí a la actividad a la que se destine; de ahí que lo ilícito se defina como toda actividad contraria a las leyes o las buenas costumbres." 49

Con esta base constitucional, el artículo 5° de la ley, estipula las causas principales de ilicitud en el objeto de la relación laboral en trece fracciones, existiendo además, algunas disposiciones que nos hablan también de ilicitud en el objeto, tales como: artículos 133 y 135; el primero referente a las prohibiciones impuestas a los patrones, y el segundo, prohibiciones que atañen a los trabajadores.

d) La Forma

El último de los elementos necesarios en cuestión de validez en el contrato de trabajo.

Sobre este elemento, el maestro Nestor de Buen nos dice: "De todos los presupuestos de validez del negocio jurídico individual, la forma es la que más ha preocupado al legislador al grado de que se llega a afirmar en el artículo 24 que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, salvo que existan con-
49.- Ibidem, p. 214

tratos colectivos aplicables..." 50

Además de lo anterior, la ley establece - en el mismo artículo 24 - que se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

A su vez, el artículo 25 señala que en el escrito se deberán hacer constar las condiciones de trabajo, así como datos tan to del patrón como del trabajador.

Este escrito deberá contener:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.

Sobre este inciso tengamos presentes las siguientes consideraciones que nos parece importante resaltar: el nombre del tra bajador es el primer elemento que debe aparecer en el contrato para efecto de que no se cambie a una persona por otra, y el empleador o patrón conozca a toda la gente que tiene a su cargo. La nacionalidad resulta importante para la observancia de las leyes migratorias y del trabajo en lo referente al número de trabajadores extranjeros que puedan laborar en una empresa. La edad es otro requisito por el cual determinamos, en primer lugar, si el trabajador ya alcanza la mayoría de edad en materia laboral, y en segundo, para fijar los conceptos que más tarde servirán para algunas prestaciones tales como la jubilación.

Los domicilios tanto del patrón como del trabajador, son indispensables para precisar el lugar donde son exigibles por el trabajador las acciones que pretenda ejercer en virtud de su contrato, así como para verificar - por parte del patrón - si el tra-

50.- De Buen Lozano, Nestor, Derecho del Trabajo, tomo II, 7ª edición, Editorial Porrúa, México, 1987, p.

bajador faltó justificadamente cuando avisa que está enfermo, por medio de las visitas de control.

II.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.

III.- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.

Sobre este inciso, el maestro Euquerio Guerrero en su obra Manual de Derecho del Trabajo nos comenta: "Sobre este particular conviene aclarar que no se trata de un análisis del puesto, dentro de las técnicas que se estudian en la valuación de puestos, sino que se trata de señalar la naturaleza de las labores que va a efectuar el trabajador y que, lógicamente, serán correlativas al salario que se pague. Así se evitará que a un trabajador se pretenda encomendar una labor para la que no esté capacitado, ya sea de muy superior categoría, que no corresponda a su salario, o de humillante inferior categoría, que de todos modos no le compete desempeñar.

Al fijar las labores se suele incurrir en cualquiera de las dos tendencias siguientes, a cual más reprobable: o se pretende ser tan lacónico que en unas cuantas palabras se encierre todo el contenido de una labor, o se pretende detallar al extremo las labores que se deben realizar. El primer procedimiento lleva a exageraciones de interpretación por cualquiera de las dos partes que pueden conducir a conflictos. La segunda lleva a la exclusión natural e involuntaria de algunas actividades no previstas y que después, al tratar de exigir su cumplimiento, provocan conflictos entre las dos partes." 51

Resulta importante este comentario del maestro Guerrero, ya que al establecer y definir las labores que el trabajador debe desempeñar, como al interpretar su sentido, debe existir un mínimo de lógica dentro de la cual se desenvuelvan, para no caer en ninguno de los extremos antes mencionados.

IV.- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.

El lugar en donde va a prestarse el servicio, también debe quedar asentado; debiéndose entender esta expresión, con la amplitud necesaria para determinar que pueda ser una ciudad o región, o bien todo el país.

V.- La duración de la jornada.

VI.- La forma y monto del salario.

VII.- El día y lugar de pago del salario.

VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y

IX.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Hemos dicho que la falta de escrito no priva al trabajador de los derechos que puedan derivarse de la relación laboral. Esta omisión, se imputará al patrón y las consecuencias que se derivan de la misma (artículo 26 de la ley), ya que bastará que un trabajador en juicio, invoque las condiciones que quiera, para que estas se estimen verdaderas, salvo que el patrón compruebe lo con-

trario.

2.- Condiciones Generales de Trabajo.- A nuestro parecer, las condiciones generales de trabajo constituyen el marco o ámbito dentro del cual se manifiestan tanto las obligaciones como los derechos de trabajadores y patrones, es decir, implican una determinación de lo que deben y pueden hacer las partes al formalizar una relación de trabajo.

El maestro Mario de la Cueva, señala en relación con estas condiciones de trabajo: "Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo." 52

Esta definición del maestro De la Cueva, creemos resulta incompleta, ya que estas condiciones de trabajo, no implican solamente provechos en favor de la clase trabajadora - siendo este su carácter principal -, pues también traen consigo prerrogativas patronales y por consiguiente obligaciones para el trabajador. Concretamente tenemos el caso de los mandatos contenidos en los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo: artículo 65, que obliga a los trabajadores a prolongar su jornada de trabajo en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligren sus vidas, las de sus compañeros, la del patrón o bien la empresa misma; artículo 110, que establece las cantidades que pueden descontarse del salario y por último, artículo 118, el cual reconoce el derecho de

52.- De la Cueva Mario, ob cit, p. 266

los empresarios a reinvertir sus utilidades y a obtener un interés razonable por el capital que inviertan.

Continúa el maestro De la Cueva: "Las normas sobre las condiciones de trabajo, uno de los elementos de los que denominamos el núcleo del estatuto laboral, son la parte esencial del derecho del trabajo, su base y su fin, el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las normas que según su definición, aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso." 53

En estas líneas el maestro De la Cueva, deja claro que la finalidad primordial del derecho laboral, es la de lograr para los trabajadores, condiciones de trabajo siempre más humanas.

Un aspecto importante en el estudio de las condiciones, lo constituye el principio de igualdad, principio sobre el que descansa nuestra ley. Los antecedentes de la aplicación de este principio los componen: El Constituyente de 1917 y el legislador de 1931, que recogieron aquel, sólo en relación al salario.

El artículo 123 fracción séptima, señala que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. Así mismo, el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 ordenaba: "Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual...sin que puedan establecerse diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad." 54

53.- Idem.

54.- La Legislación Mexicana de Septiembre de 1931, tomo I, La Legislación Mexicana Sociedad Editora, México, 1930

Es en 1970 cuando se extiende a todos los renglones de las condiciones de trabajo, este principio de igualdad, argumentándose en el artículo 3° - referente al trabajo como derecho y deber -, párrafo segundo, que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Idea que se transmite igualmente en el artículo 56 del mismo ordenamiento que señala que, las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Como hemos mencionado, las condiciones de trabajo están constituidas por todos aquellos aspectos importantes que forman parte del objeto de la relación laboral.

Estos aspectos importantes o elementos son, según el título tercero de la ley, que se refiere a las condiciones de trabajo:

- Jornada de Trabajo
- Días de Descanso
- Vacaciones
- Salario
- Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa.

Al definir las condiciones generales de trabajo, dijimos que constituyen el marco o ámbito dentro del cual se manifiestan tanto las obligaciones como los derechos de trabajadores y patro-

nes, elementos que la ley no maneja dentro de las condiciones de trabajo y los integra en un cuarto título, siendo que debían formar parte del tercero, pues implican deberes y facultades de las partes.

2.1.- Jornada de Trabajo.- Por jornada de trabajo entendemos, según el artículo 58 de la Ley federal del Trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

El maestro Euquerio Guerrero señala al respecto: "Se entiende por jornada de trabajo el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material." 55

Quando hablamos de jornada de trabajo, hacemos referencia a una expresión de tiempo dentro del cual una persona - trabajador - dedica sus habilidades, aptitudes o facultades, a la obtención de un fin para lo cual fue contratado.

Usualmente hablamos de jornada diaria de trabajo, siendo la única a la que hace referencia nuestra Constitución en la fracción I del apartado A, artículo 123 que dice: la duración de la jornada máxima será de ocho horas.

Nuestra ley, en su artículo 59 sin embargo, ha dado margen a hablar de una jornada semanal pues permite que sean las partes quienes de común acuerdo, repartan las horas de trabajo a la semana.

La jornada de trabajo es uno de los requisitos formales

55.- Guerrero, Euquerio, ob cit, p. 119

que la ley exige (artículo 25, fracción V), el cual, deberá aparecer en el contrato de trabajo, en primer lugar, ya que es indispensable que las partes convengan el tiempo durante el cual el trabajador va a prestar su fuerza de trabajo, y en segundo, porque es una de las bases sobre las cuales se determinará el salario.

Debemos tomar en cuenta dos circunstancias importantes respecto de la fijación de la jornada; en primer lugar, está el hecho de que el hombre tiene un límite físico para el trabajo, por tanto, debemos fijar un límite en el desempeño de cualquier actividad, ya que aún y cuando imaginemos a una persona fuerte y saludable que trabaje en forma incesante, sin tener un tiempo de distracción o descanso, esa monotonía y ese desgaste que le van a ir produciendo tantas horas de trabajo, irán minando sus facultades, así como su período útil de vida. Además debe considerarse que la actividad realizada por el trabajador, no es la misma a cualquier hora del día, el desgaste físico es diferente a lo largo de la jornada de trabajo, influyendo también el medio ambiente en el que se lleve a cabo.

Por otro lado, existen ciertas labores que deben efectuarse a horas determinadas del día, de la noche o bien las veinticuatro horas continuas.

Tomando en cuenta estas circunstancias, se han regulado en la ley diversos tipos de jornada tales como:

-Jornada Diurna. Es la comprendida entre las seis y las veinte horas (primer párrafo del artículo 60).

Esta jornada - señala el artículo 61 - tiene un límite de duración de ocho horas.

-Jornada Nocturna. El artículo 60 en su segundo párrafo, establece que esta jornada es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Tiene como límite legal siete horas.

-Jornada Mixta. Comprende periodos de las dos jornadas anteriores, teniendo como condición que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, ya que si comprende este periodo o lo sobrepasa, se reputará nocturna.

Esta jornada tiene como máximo de duración, siete horas y media de acuerdo al artículo 61.

-Jornada Reducida. Según el artículo 177, la jornada de trabajo de los menores de dieciséis años, no podrá exceder de seis horas diarias.

-Jornada Extraordinaria. Sobre este tipo de jornada, el artículo 66 menciona que ésta podrá también prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

La Constitución en la fracción XI, apartado A del artículo 123, dispone que cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas.

-Jornada Continua. Sobre el carácter de esta jornada el maestro Alberto Briceno comentó: "En la jornada continua el trabajador no puede salir del ámbito de la empresa. Su permanencia obliga a que se le otorguen los lapsos necesarios para alimentarse y descanso." 56

La ley no define esta clase de jornada, pero la menciona en el artículo 63, con motivo del descanso de media hora; este artículo determina que durante la jornada continua de trabajo, se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

Esta continuidad implica que desde el comienzo de la jornada hasta su terminación, el trabajador está a disposición del patrón.

-Jornada Discontinua. La interrupción en la prestación del servicio por parte del trabajador es la característica principal de esta jornada; el trabajador puede, libremente, disponer del tiempo intermedio de tal manera que se retira de la empresa y más tarde regresa, entrañando dos momentos distintos de iniciación de la jornada.

2.2.- Descanso.- Cuando hablamos de descanso se nos viene a la mente la idea de reposo, de alivio, de desahogo, como consecuencia de una actividad que nos ha producido cierta fatiga, ya sea mental o física. Este descanso debe ser reparador para que nos estimule y volvamos a la actividad con bríos renovados. Sin embargo, el abuso, lejos de producirnos este efecto, entorpece nuestras facultades y nuestro ánimo; es el descanso un derecho, que además de beneficiar al trabajador, beneficia al patrón, pues estimula el aumento de la producción a consecuencia de un mayor rendimiento del trabajador.

Descanso Semanal.- El artículo 69 de la ley señala que, por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

56.- ERICANO Ruíz, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México, 1985, p. 187

Es facultad de las partes, el determinar la fecha del descanso cuando el trabajo requiera una labor continua, de acuerdo al artículo 70 de la ley.

Con la intención de que los miembros de la familia coincidan en el disfrute de un día de descanso, la ley, en su artículo 71, fija que en sus reglamentos se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo, añadiéndose que los trabajadores que tengan como día de descanso uno distinto al domingo, tendrán derecho a una prima adicional del 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. Así mismo, cuando tengan que laborar en algún día de descanso, deberán recibir un salario doble por este servicio (artículo 73).

Por último, el artículo 72 señala que cuando el trabajador no labore todos los días de una semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

En relación con el fundamento del descanso semanal, el maestro Nestor de Buen afirma: "Si bien es cierto que el descanso diario, después de una jornada diaria de trabajo, permite razonablemente reponer las energías, sin embargo mantiene al trabajador bajo la tensión que deriva de la obligación ineludible de volver al trabajo al día siguiente. Con el descanso semanal se rompe esa tensión ante la perspectiva de que al menos por un día, el trabajador puede, lícitamente, decidir respecto de su actividad o inag

tividad." 57

Descanso por Días Festivos.- La conmemoración de determinadas fechas importantes, han llevado a los legisladores a proclamar ciertos días como fiesta nacional, por ejemplo: aquellas en donde resalta una reunión familiar tradicional, 1° de enero y 25 de diciembre (fracciones primera y última del artículo 74 de la ley); aquellas en donde se celebran acontecimientos históricos: 5 de febrero, 21 de marzo, 16 de septiembre y 21 de noviembre; aquellas dedicadas a hechos de carácter internacional: 1° de mayo; o bien, las destinadas a alguna actividad política nacional: 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión de la desocupación y toma del poder del Ejecutivo Federal.

2.3.- Vacaciones.- Esta condición de trabajo, además de ser un motivo de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador, implica un interés tanto para este como para el patrón, ya que como mencionamos en el descanso esta interrupción prolongada, favorece la conservación de la salud y la obtención de nuevas fuerzas físicas y morales en el trabajador, mismas que contribuirán a un mayor rendimiento en el trabajo.

En el artículo 76 de la ley, se fija que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutará de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos

57.- De Buen Lozano, Nestor, ob cit., p. 164

días por cada cinco de servicio, es decir:

- Primer año: 6 días
- Segundo año: 8 días
- Tercer año: 10 días
- Cuarto año: 12 días
- Quinto año: 14 días
- Catorceavo año: 16 días

Estos días de vacaciones son días laborables, por lo que no pueden incluirse ni computarse, los de descanso semanal o días festivos, ya que aún y cuando puedan coincidir y por consiguiente aumentar en número, no se alterará su pago.

Para los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada, la ley les otorga conforme al artículo 77, el derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

El artículo 78 indica que los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones por lo menos. Esto en virtud de que las vacaciones del trabajador se pueden fraccionar, pero siempre deberán tener un periodo no menor de seis días en forma continua.

Existe un problema que se presenta con frecuencia, que es el de querer compensar las vacaciones con una remuneración. Es el artículo 79, que establece dicha prohibición, con la excepción de que si la relación laboral termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador deberá recibir una remuneración proporcional.

Sobre la prima vacacional el artículo 80 establece, que

los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Lo anterior tiene como finalidad el que los trabajadores dispongan de un ingreso extraordinario, que les permita disfrutar sus vacaciones. El pago de esta prima se otorga sobre los días que marca la ley, sin tomar en cuenta los días de descanso comprendidos en este lapso.

Es obvio que el salario normal del trabajador tenga ya un destino, que es el de satisfacer sus necesidades habituales; es por ello que se beneficia al trabajador con este dinero extra, que le permite pensar en unas posibles vacaciones, y decimos posibles, porque en muchas ocasiones ese dinero se destina a otras necesidades varias.

Finalmente tenemos en relación con las vacaciones, que estas deben concederse, según el artículo 81 de la ley, dentro de los seis meses siguientes vencido el primer año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores, una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo a ella el período de vacaciones que les corresponda así como la fecha en que deberán disfrutarlo.

2.4.- Salario.- El salario es la prestación más importante que el patrón debe al trabajador por el cumplimiento de los servicios que este último se obliga a realizar.

La ley señala en su artículo 82, que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El maestro Nestor de Buen nos dice: "La idea de salario es un punto fundamental del derecho del trabajo. Integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo." 58

Existen algunas características propias del salario que nos parece importante señalar, para ubicar mejor el concepto de salario. El salario debe ser:

-Remunerador. La ley nos habla en sus artículos 5° fracción VI y 85, que el salario debe ser remunerador. Esto implica que debe ser proporcional lo que se pague con el tiempo que se labore, es decir, el salario no puede ser inferior al mínimo, especial o general - de acuerdo a su caso -, cuando se trabaje la jornada legal máxima. Ahora bien, si no se cubre la totalidad de dicha jornada por ser esta su duración, la estipulación del salario deberá ser proporcional.

Corresponde al trabajador la facultad de solicitar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que modifiquen su salario, si a juicio de las mismas, no resultare remunerador, de acuerdo al inciso b) de la fracción XXVII, apartado A del artículo 123 constitucional, así como el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo.

-Equivalente al mínimo por lo menos. El artículo 85 de la ley, dispone que el salario no puede pactarse en una cantidad inferior al mínimo general o especial. Por lo pronto, debe ser equivalente al mínimo, y al contrario, no existen límites para fijar el máximo.

-Suficiente. Encontramos esta característica del salario en el artículo 3° de la ley, cuando esta se refiere a que el trabajo debe desarrollarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Nosotros al igual que el maestro José Dávalos, pensamos que la suficiencia no puede ser considerada como una característica del salario, ya que las necesidades personales de cada individuo son distintas y, es evidente, que aún y con un salario mínimo, éstas no se satisfacen al grado de ofrecer un nivel económico decoroso tanto para el trabajador como para su familia en el sentido que la ley pretende.

-Determinado o determinable. Ordena el artículo 25 fracción VI, que el trabajador tiene derecho a conocer la forma y el monto de su salario. Hay salario determinado cuando se trabaja por tiempo fijo; hay salario determinable cuando se trabaja a destajo o por comisión. Aún y cuando hablemos de determinación precisa o variable del salario, recordemos que esta, no puede estar sujeta a la voluntad del patrón.

-Cubierto en forma periódica. La ley señala en relación con los obreros - artículo 5° fracción VII -, que el salario deberá pagarse semanalmente. Para los trabajadores - dice la ley en su artículo 88 -, el plazo para el pago del salario nunca podrá ser mayor de quince días.

Para el trabajo a comisión, excepcionalmente puede este pagarse mensualmente (artículo 286), esto, debido al ritmo del pago de los clientes.

En el trabajo de cambaceo - ventas de puerta en puerta -

y a destajo, el pago puede ser diario.

-Pagado en moneda de curso legal (cuando el pago sea en efectivo). Con esto se desecha la posibilidad de que el trabajo de una persona sea compensado con mercancías, vales, fichas o algún otro instrumento con el que se pretenda sustituir al dinero. Esta disposición la encontramos en la fracción X, apartado A del artículo 123 constitucional y en el 101 de la ley.

-Si es en especie, deberá ser proporcional y apropiado al que se pague en efectivo. Esta característica se encuentra comprendida en el artículo 102 de la ley que dice, que las prestaciones en especie, deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcional al monto del salario que se pague en efectivo.

Después de estudiar estas características, hagamos una distinción de las formas en que puede ser estipulado, de acuerdo al artículo 83 de la ley:

+ Por unidad de tiempo: El trabajador percibe un salario por el tiempo que dedica al trabajo. Es la forma de pago más común.

+ Por unidad de obra o a destajo: El salario se paga no por el tiempo de producción, sino por la cantidad de unidades que se logren.

+ Por comisión: Las comisiones se fijan a través de un porcentaje sobre el precio final de venta.

+ A precio alzado: El trabajador pone su actividad, y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado.

+ De cualquier otra manera: Salario por viaje en los buques (artículo 196), salario por día, por viaje, por boletos vendi

dos, por circuito o kilometros recorridos en el trabajo del auto-transporte (artículo 257); salario por una o varias funciones o temporadas de los deportistas profesionales (artículo 294); salario por una o varias actuaciones de los actores y músicos (artículo 306).

El artículo 84 nos habla de un salario integral, el cual se compone de los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Un elemento importante del salario lo constituye el aguinaldo, del que el artículo 87 nos dice: Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado cualquiera que fuera este.

El aguinaldo implica una prestación, que al igual que la prima vacacional, coadyuva con el salario para que el trabajador cuente con una cantidad extra de dinero, tanto a fin de año como en vacaciones, para que haga gastos adicionales, mismos que no podría realizar tan sólo con su salario.

2.5.- Participación en las Utilidades.- La participación en las

utilidades de la empresa, supone un derecho plasmado en la Constitución por el cual, los trabajadores de una empresa deben percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes y servicios.

El maestro José Dávalos señala: "...es un derecho general que se realiza en beneficio individual." 59

Con esta afirmación, el maestro Dávalos quiere darnos a entender que si, efectivamente es un derecho de todos los trabajadores que laboran en una empresa, el cual se puede defender y exigir ante la Secretaría de Hacienda, pero a su vez implica un beneficio individual, porque cada trabajador disfruta de una parte en lo personal.

Existen algunas características importantes sobre la participación en las utilidades, de las cuales el maestro Nestor de Buen nos comenta:

"I) Es aleatoria. De no ser así, tendría carácter salarial.

II) De régimen estrictamente legal.

El régimen de la participación, esta fuera del alcance de la voluntad de las partes en la relación laboral...

III) Es obligatoria.

IV) Es variable. El salario tiene como característica precisa, la fijeza y la seguridad, mientras que la participación es contingente, aleatoria y variable.

V) Es imprescriptible para la masa de los trabajadores y prescriptible en forma individual. Si un trabajador no se presenta a cobrarla, su importe engrosará la utilidad repartible del año

siguiente (artículo 122, tercer párrafo).

VI) Constituye una obligación personal.

VII) Su pago debe hacerse en efectivo.

VIII) No es salario, pero tiene una protección semejante.

IX) Es un derecho colectivo que se individualiza." 60

Esta condición de trabajo se encuentra regulada tanto en la fracción IX del artículo 123, incisos a) al f), así como en la ley, artículos 117 al 131.

2.6.- Obligaciones de Trabajadores y Patrones.- Cuando nace a la luz del Derecho una relación de trabajo, ésta, surge por virtud de la autonomía de la voluntad de las partes; por un lado la del trabajador, al querer prestar sus servicios en algún lugar; por otro, la del patrón, de contratar a dicho trabajador. A pesar de lo anterior, una vez formalizada dicha relación, esta voluntad, que en un principio se manifiesta de manera libre, ahora se ve limitada por una serie de disposiciones fijadas por la ley para beneficio recíproco y por consiguiente, para el logro de una relación estable, no sujeta al capricho de las partes.

a) Obligaciones de los Trabajadores

Estas obligaciones se encuentran contenidas en los artículos 134 y 135 de la ley, y se dividen de la siguiente manera:

- Obligaciones Simples, que se dividen a su vez en:

- + Obligaciones de dar
- + Obligaciones de hacer
- + Obligaciones de no hacer

- Obligaciones Complejas

Obligaciones Simples

+Obligaciones de dar: La obligación de dar a cargo del trabajador es mínima, ya que esta se constituye simplemente con el trabajo, parte primordial de estas obligaciones.

El trabajador tiene la obligación de devolver al patrón, los materiales que no hubiese utilizado o que le hayan sobrado, con motivo de la prestación del trabajo (artículo 134, VI).

+Obligaciones de hacer: Una obligación de hacer relacionada con la anterior de dar, es la de conservar en buen estado los instrumentos y útiles que le hayan sido proporcionados al trabajador para llevar a cabo sus labores (artículo 134, VI).

Las demás están comprendidas en el artículo 132 de la ley que dice: El trabajador tiene la obligación de:

- Realizar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero, en la forma y lugar convenidos.
- Avisar al patrón de las causas justificadas que le impidan asistir al trabajo, salvo caso fortuito o fuerza mayor.
- Prestar auxilios en la empresa y compañeros de trabajo, en caso de siniestro o riesgo inminente.
- Formar parte de los organismos que establece la ley.
- Dar aviso al patrón, en caso de padecer alguna enfermedad contagiosa.
- Avisar al patrón o a su representante, de posibles deficiencias que pongan en peligro a sus compañeros o a la empresa misma.

+Obligaciones de no hacer: Contenidas en el artículo 135 de la ley y que implica una abstención.

Queda prohibido a los trabajadores:

-Realizar actos que pongan en peligro su vida, la de sus compañeros, a la empresa o a terceras personas (fracción I).

-Faltar sin justificación al trabajo y sin permiso del patrón (II).

-Sustraer de la empresa materiales sin permiso (III).

-Presentarse a trabajar ebrio o drogado, excepto si es por prescripción médica (IV y V).

-Portar armas en las horas de trabajo salvo que el trabajo así lo exija (VI).

-Suspender labores sin autorización del patrón (VII).

-Realizar colectas en el centro de trabajo (VIII).

-Destinar los instrumentos de trabajo a otra actividad (IX).

-Hacer propaganda en horas de trabajo (X).

-Una más la encontramos en la fracción XIII del artículo 134 de la ley que dice: Revelar secretos técnicos comerciales, de fabricación y administrativos propios de la empresa.

Obligaciones Complejas

Dice el maestro Dávalos: "...son aquellas en las que se reúnen varias obligaciones simples, o sea, que se juntan las de hacer, no hacer y dar." 61

Estas obligaciones están contenidas en algunas fracciones del artículo 134 y son:

61.- Dávalos José, ob cit, p. 264

-Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables (fracción I).

-Observar las medidas preventivas e higiénicas que señalen las autoridades, así como las que indiquen los patrones para su seguridad (II).

-Realizar el trabajo señalado por el patron o su representante a cuya autoridad están subordinados (III).

-Observar buenas costumbres durante el trabajo (VII).

-Someterse a las revisiones médicas previstas en el reglamento interior de la empresa, a fin de verificar si no se padece de alguna enfermedad contagiosa o incapacidad (X).

b) Obligaciones de los Patrones

También las obligaciones de los patrones se dividen en simples y complejas, pero además, se agrega a las simples las de tolerar.

Obligaciones Simples

+Obligaciones de dar: El artículo 132 de la ley con tiene dichas obligaciones que son: Es obligación de los patrones:

-Pagar los salarios e indemnizaciones al trabajador (II).

-Proporcionar los instrumentos especiales de trabajo, debiendo entregarlos en buen estado, reponiendolos cuando dejen de ser útiles (III).

-Proporcionar un local para que el trabajador guarde sus útiles y herramientas propias (IV).

-Mantener un número de asientos suficientes a disposición de los trabajadores en oficinas, hoteles, restaurantes, etc. (V).

-En el caso de que cuente con más de 100 trabajadores y menos de 1000, deberá sufragar por su cuenta, la beca de un trabajador o su hijo, en estudios técnicos, industriales o prácticos; si el número de trabajadores excede de 1000, serán tres los becarios (XIV).

-Proporcionar medicamentos profilácticos que la misma autoridad determine, si en el lugar de trabajo hay peligro de enfermedad tropical o enfermedades endémicas o epidemia (XIX).

-Proporcionar un terreno para la instalación de mercados, centros de recreación y edificios municipales; si la población fija del centro rural de trabajo excede de 200 habitantes y el poblado próximo está a una distancia de 5 kilómetros (XX).

-Proporcionar un lugar a los sindicatos, para instalar sus oficinas en los centros rurales de trabajo.

+Obligaciones de hacer: Comprendidas dentro del mismo artículo 132.

El patrón tiene la obligación de:

-Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, constancia escrita de los días trabajados y salario percibido (VII).

-Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa (en el término de tres días), constancia escrita de sus servicios (VIII).

-Hacer del conocimiento del sindicato, de las vacantes o puestos de nueva creación, así como a los trabajadores de categoría inmediata inferior (XI).

-Difundir y fijar las disposiciones relativas a se-

guridad e higiene en el centro de trabajo (XVIII).

-Hacer las deducciones de las cuotas sindicales ordinarias a petición de los sindicatos (XXII).

-Hacer las deducciones de las cuotas, para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y cajas de ahorro (XXIII).

-Participar en las comisiones que de acuerdo a la ley deban integrarse (XXVIII).

+Obligaciones de no hacer: Una de ellas está contenida en la fracción VI del artículo 132 que establece:

-Los patrones no pueden dar mal trato de palabra o de obra a los trabajadores.

Algunas más se encuentran en el artículo 133 de la ley que establece las siguientes prohibiciones:

-Rechazar a trabajadores por razón de edad o sexo (I).

Dentro de esta fracción, en la que se obliga a los patrones a no rechazar a algún tipo de persona en especial y como apoyo a nuestra propuesta de reforma al artículo 123 Constitucional, podríamos incluir a los minusválidos o personas que presentan alguna limitación, siempre y cuando demuestren ser capaces para desempeñar el trabajo. A fin de que se modifique dicha disposición en beneficio de estas personas, la fracción podría quedar como sigue:

-Rechazar a trabajadores por razón de edad, sexo o porque presenten algún tipo de deficiencia física, siempre y cuando demuestren que pueden realizar el trabajo.

-Obligar a los trabajadores a comprar artículos de consumo en un lugar determinado, así como recibir dinero por aceptar a un trabajador en la empresa (II y III).

-Inmiscuirse en la actividad sindical de sus trabajadores (IV y V).

-Realizar colectas o suscripciones en el trabajo (VI).

-Realizar actos que limiten los derechos otorgados por la ley a los trabajadores (VII).

-Realizar propaganda política o religiosa (VIII).

-Boletinar al trabajador para que no se le proporcione trabajo (IX).

-Portar armas en el interior de los centros de trabajo (X).

-Presentarse ebrio o drogado al centro de trabajo (XI).

+Obligaciones de tolerar: El tolerar implica consentir ciertas situaciones o conductas de los trabajadores, derivadas del artículo 132; estas son:

-Conceder tiempo al trabajador para votar y para el cumplimiento de los cargos públicos (IX).

-Permitir al trabajador faltar al trabajo para desempeñar algún cargo sindical o del Estado (X).

-Consentir a las autoridades laborales, la inspección y la vigilancia de los establecimientos para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo (XXIV).

Obligaciones Complejas

Como ya mencionamos, estas refieren varias obligaciones simples para lograr un fin común.

El artículo 132 consigna entre otras:

-El patrón debe cumplir con las disposiciones de las normas laborales vigentes en su empresa (I).

-Cooperar con las autoridades laborales en materia de educación para la alfabetización de los trabajadores (XIII).

-Proporcionar capacitación y adiestramiento (XV).

-Todo centro de trabajo debe constituirse conforme a las medidas de seguridad e higiene marcadas por la ley (XVI).

-Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene a fin de evitar accidentes y enfermedades (XVII).

-Fomentar las actividades culturales y deportivas en los trabajadores de su empresa proporcionándoles material y equipo suficientes (XXV).

-Realizar las deducciones al salario del trabajador para el pago de los créditos otorgados por el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (XXVI).

-Facilitar a las mujeres embarazadas, la protección que dispongan las leyes y reglamentos (XXVII).

Estas disposiciones legales referentes a las condiciones generales de trabajo, todas ellas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, son totalmente aplicables al ámbito laboral en que pudieran situarse las personas con parálisis cerebral. Condiciones que no se ven alteradas para favorecer a estas personas en relación con otros trabajadores -salvo el caso en que pugnamos por la obligación de los patrones de no prohibir el trabajo a estas personas,

si estas demuestran que pueden cumplir satisfactoriamente con el mismo.

No somos nosotros quienes solicitamos esa igualdad, ya que incluso, al comenzar este trabajo nuestra idea era la de solicitar una serie de ventajas para estas personas en el trabajo porque las creíamos necesarias, y creímos también que esto les facilitaría su desenvolvimiento en la vida laboral, sin embargo, y volviendo a insistir, son ellas, las personas que presentan dicha lesión, quienes han rechazado esta especie de protección, este beneficio que muchos quisieramos darles por el hecho de que presentan algún tipo de incapacidad motriz, y los consideramos no aptos para el desempeño de cualquier actividad. Estamos conscientes de que no todas las personas pueden desempeñar con la misma habilidad una misma actividad, por eso, hicimos una diferenciación de los grados en que puede manifestarse esta lesión y por ende, la habilidad que en cada uno de ellos puede desarrollarse, y es en esta medida, en la que se solicita sean exigidas estas personas para obtener de ellas respuestas favorables en el trabajo; pero no lo dejemos ahí, un trabajo no implica necesariamente fuerza, habilidad o destreza física, se nos olvida algo muy importante en lo cual pueden encarjar de una mejor manera estas personas: el aspecto intelectual. No olvidemos que la parálisis cerebral no esta asociada necesariamente con deficiencia mental.

Y bien, demos lugar al quinto y último capítulo, en donde detallaremos los aspectos de la formación integral, así como la bolsa de trabajo, propuestos con el fin de canalizar a estas personas a la vida productiva del país.

C A P I T U L O V

PROPUESTA DE UNA BOLSA DE TRABAJO PARA PERSONAS CON LIMITACION FISICA

Tomando como base estos cuatro capítulos anteriores, en donde fundamentamos el derecho al trabajo de las personas con parálisis cerebral, su capacidad, alcances y ubicación dentro de las disposiciones laborales, se desprende nuestra propuesta fundamental: Una bolsa de trabajo; esta bolsa de trabajo funcionaría no únicamente para estas personas, sino para todas aquellas que presentan una limitación en general. Un organismo a través del cual, esta gente canalizaría sus inquietudes de producir, de crear, de demostrarnos que son útiles como lo somos todos los seres humanos.

Esta bolsa de trabajo es la culminación de nuestra tesis, que no termina ahí, en la investigación, puesto que personas con limitación física siempre habrá y siempre existirá gente que quiera trabajar y superarse; por otro lado la demanda de trabajadores subsistirá mientras el desarrollo de un país sea constante, luego entonces, la colocación de estas personas en las diferentes empresas, será nuestro paso siguiente, esperando que la exigencia de trabajo proclamada por estas personas encuentre respuesta en empresarios que admitan y reconozcan su potencial productivo.

Antes de entrar en los detalles y estructura de este organo de colocación, señalaremos algunas definiciones del mismo.

El maestro Mario de la Cueva define la colocación de los trabajadores como: "...la actividad encaminada a poner en contacto a los trabajadores que buscan ocupación con los patrones en cuyos establecimientos existen plazas vacantes." 62

Krotoschin entiende por colocación de trabajadores: "...aquella actividad que, de modo organizado, trata de facilitar la búsqueda y consecución de un empleo existente idóneo o de un trabajador que pudiera ocuparlo." 63

Para el maestro Guillermo Cabanellas la colocación de trabajadores consiste: "...en asegurar una distribución racional del trabajo regulando la demanda y oferta del mismo al poner en contacto a los trabajadores que necesitan o desean ocupación y a los patrones que tienen empleos vacantes." 64

Esta colocación procura que un trabajador sin empleo, sea canalizado a una actividad adecuada, a fin de aplicar su actividad laboral de acuerdo a su capacidad y condiciones.

Con estos conceptos, podemos fijar ya, los lineamientos y fines que persigue nuestra multicitada bolsa de trabajo.

BOLSA DE TRABAJO

PARA PERSONAS CON LIMITACION FISICA

A.C.

1.- Objetivo.- La finalidad de proponer la creación de una bolsa

62.- De la Cueva, Mario, ob cit, p. 19

63.- Krotoschin Ernesto, ob cit, p. 289

64.- Cabanellas, Guillermo, ob cit, p. 399

de trabajo para personas con parálisis cerebral y en general para gente que presenta algún tipo de limitación física consiste , por un lado, en que estas personas al afiliarse a este órgano de colocación encuentren respuesta a sus demandas de trabajo y por otro, el que las empresas tanto del sector público como privado que requieran de profesionales, técnicos o sólo mano de obra y que estén en disposición de contratar a estas personas, descubran en ella a gente capaz, a gente responsable, a gente con deseos de superarse y algo muy importante, a gente que trae consigo una formación laboral, psicológica y de convivencia, anterior a su integración a alguna compañía.

2.- Funciones.- La bolsa de trabajo funge como un organismo que re presenta y coloca a posibles trabajadores de diversas asociaciones, escuelas y centros dedicados a la formación y rehabilitación de personas con alguna limitación física, quienes deberán recibir una preparación psicológica, social y laboral suficiente y adecuada pa ra su óptimo desarrollo en un lugar de trabajo. Esta preparación la reciben en la misma institución, quien a su vez ha sido asesora da por el centro de formación integral piloto, ya que en última instancia, se pretende que todas estas asociaciones, escuelas e instituciones constituyan centros de formación integral incorporados a la bolsa de trabajo.

Las funciones de la bolsa de trabajo son las siguientes:

a) La búsqueda de empresas dispuestas a contratar a personas con limitación física.

Esta investigación de empresas se hará a través de la

concertación de citas vía telefónica, en la que un trabajador social dara a conocer a la empresa visitada, todos los aspectos que se manejan dentro de la bolsa de trabajo tales como: el porque se trabaja con personas que presentan alguna limitación; la formación social, psicológica y laboral que se les imparte, así como el funcionamiento de la bolsa en relación con la compañía una vez que re quiera de sus servicios.

b) La difusión en los diversos medios de comunicación so bre la existencia de este organismo.

Como apoyo a esta búsqueda de empresas, tenemos la difusión llevada a cabo de una manera indirecta, a través de la publicidad consistente en:

- Folletos
- Carteles
- Conferencias
- Campañas de radio y televisión

A través de estos medios, se daría a conocer la existencia de este órgano de colocación a una mayor cantidad de empresas, en alguna de las cuales podríamos encontrar gente interesada en co nocer sus servicios.

c) Mantener comunicación constante y personal con las em presas, a fin de conocer sus carencias de personal.

Una vez establecida la relación con alguna compañía, este organismo mantiene un contacto permanente con ella, a fin de co nocer de una manera más rápida la falta de personal en algún puesto, o bien, la creación de nuevos empleos en la misma. Este contac to, también se lleva a cabo por medio de visitas que realizarán

los trabajadores sociales.

d) Remitir candidatos a las empresas solicitantes.

Cuando una compañía solicita personal para que este se presente lo más pronto posible, se hace una selección de posibles candidatos para la ocupación del puesto; hecha la selección, se les remite a la empresa solicitante a fin de que sean entrevistados y pueden, posteriormente, comenzar a trabajar si ambos empresa-trabajador llegan a un acuerdo.

Este órgano de colocación cuenta además con un registro de los posibles candidatos afiliados, quienes han quedado debidamente inscritos al llenar una solicitud de inscripción, conteniendo todos los datos personales del solicitante, con los cuales se hará una clasificación para determinar el grado de preparación y posibilidad motriz (en caso de que se solicite mano de obra). Así, una vez que le sea solicitado personal a este organismo, se podrá realizar una selección de los aspirantes con que se cuente y establecerse un vínculo oferta-demanda de trabajo.

e) Dar a conocer a sus afiliados y a sus asociaciones, las posibles ofertas de trabajo.

Además del vínculo que señalamos en el punto anterior, que se establece, al hacer este órgano una selección de candidatos por medio de sus hojas de inscripción, para posteriormente hablarles por teléfono y hacerles conocer la oferta de trabajo y de inmediato remitirlos a la compañía, este organismo pone a disposición de sus afiliados una carpeta de ofertas de trabajo en la que se asientan: nombre de la empresa solicitante; el tipo de empleo que se requiere, así como las prestaciones que ofrece la misma.

Los interesados podrán dirigirse personalmente a la compañía o bien, podrán solicitar a esta institución concerte una cita con la persona indicada de la empresa y así puedan acudir y ser entrevistados de una manera más formal.

Como podemos observar, la diferencia entre estas dos formas de noticiar a nuestros afiliados las ofertas de trabajo estriba en que en la primera, el requerimiento de personal solicitado por alguna compañía es más urgente y quizá de un grado de preparación especial, de ahí la necesidad de llevar a cabo una selección; ahora bien, en caso de no contar con el personal para cubrir el puesto en ese momento, se notifica a la empresa inmediatamente para que ese personal sea requerido en otra institución como puede ser la Bolsa de Trabajo de la Universidad Nacional Autónoma de México con la que podría convenirse un intercambio de información en este sentido; en la segunda forma, no hay ya esa selección y por lo tanto cualquier individuo puede acudir a la compañía que solicite el puesto, siempre que esté en posibilidad de hacerlo.

f) Elaborar y mantener actualizado un registro estadístico de la oferta-demanda que manejamos.

Este registro estadístico funcionaría únicamente como instrumento de información acerca de:

- Los puestos que han sido solicitados
- Los puestos que más han sido solicitados
- Las compañías con las que se trabaja
- Las compañías que mostraron desinterés
- El personal afiliado y su clasificación según su perfil de preparación y habilidades

-El número de personas que se encuentran trabajando en ese momento

-Y por último, las ocupaciones o cargos que no han podido cubrirse.

g) Reclutamiento del personal que forme parte de este organismo (este punto lo detallaremos en un inciso aparte).

h) Organizar dinámicas en donde los individuos en espera de ser contratados, conozcan las experiencias de aquellos que ya se encuentran trabajando.

El objetivo de llevar a cabo estas dinámicas, consiste en que de alguna manera las personas que ya trabajan, al contar sus experiencias a los que están en espera, les abren un poco las puertas antes de que tengan un contacto propio con un trabajo, los hace ser menos inseguros y les quita un poco el miedo a esa primera experiencia, además estas dinámicas funcionan no sólo para aquellos que son primerizos, sino también para quienes están contando sus experiencias, pues con experiencias de otros compañeros pueden mejorar su entorno laboral.

i) Hacer un seguimiento de los individuos que ya han sido colocados en alguna empresa, para conocer su desenvolvimiento en la misma.

Este seguimiento permite al trabajador social conocer la adaptación que ha tenido el trabajador con el ambiente que le rodea y si este le resulta favorable, así como también, la aceptación que ha tenido la gente hacia esa persona que de alguna manera ve diferente.

j) Realizar entrevistas periódicas (cada treinta días)

con los patrones, a fin de conocer si están o no conformes con el trabajo desempeñado por la persona que se encuentre laborando en su empresa.

En el caso de que un patrón haya tenido experiencias desfavorables con gente que presenta alguna limitación, es posible que quiera romper relaciones con este organismo y no desee volver a tener trabajadores de este tipo, es por ello que a través de estas entrevistas se conocen con oportunidad sus puntos de vista, así, se platica con el trabajador sobre el problema verificando su origen, atacándolo si es necesario, desde la formación que se les imparte en los centros integrales.

k) Dar asesoramiento jurídico-laboral a los egresados de este organismo.

Este asesoramiento va desde la información que se les da a nuestros recién ingresados sobre aspectos legales básicos en el trabajo, hasta consultas que se les imparten (todo esto en forma gratuita), si las personas tienen algún problema laboral en sus centros de trabajo.

l) Revisión médica gratuita a nuestros afiliados (consulta general) para conocer su estado de salud, así como la preparación de pláticas con el psicólogo tendientes a reforzar los patrones de conducta y personalidad impartidos en los centros de formación integral.

3.- Personal.- El personal de nuestras oficinas podemos dividirlo en dos tipos:

-Administrativo

-Profesional

Personal Administrativo

El personal administrativo estaría conformado por familiares de personas con limitación, gente misma con limitación o bien voluntarios, que pasarían a formar parte de los asociados de este organismo desde el momento en que aportaran su trabajo a esta labor de solidaridad.

Este personal se encargaría de atender en ventanillas, dando informes sobre los servicios que ofrece la bolsa de trabajo, así como recibiendo los documentos de inscripción de personas interesadas en afiliarse a este organismo.

También se requeriría de personal que procesara los datos de nuestros afiliados y los clasificara, auxiliándose con un sistema de computación que haga más eficiente el manejo de esta información.

Nuestro personal administrativo contaría con servicio de comedor gratuito; se les entregaría quincenalmente un abono de transporte para su traslado a las oficinas, y se les proporcionarían vales de despensa (estos últimos si cubren con puntualidad y asistencia los horarios que les sean asignados).

Personal Profesional

El segundo tipo de personal es el profesional, y lo integrarían estudiantes pasantes de las carreras de:

- Derecho
- Psicología
- Trabajo Social

-Medicina

A estos estudiantes podría liberarseles su servicio social y obtener becas de estudio.

Los pasantes de Derecho estarían a cargo de la organización y funcionamiento de la bolsa de trabajo, así como del asesoramiento jurídico-laboral a los trabajadores que pudieran encontrar algún problema en el desempeño de sus actividades.

Los psicólogos se encargarían de realizar las entrevistas a los recién ingresados a este organismo, llevarían a cabo las dinámicas con gente que ya trabaja y gente que aún no tiene esa experiencia y un aspecto muy importante, mantendrían una comunicación constante con los centros de donde provienen los candidatos, para contar con antecedentes tanto a nivel de formación integral (ver como respondió el individuo en el curso) como clínico de cada individuo en particular.

La labor de los trabajadores sociales en primer lugar, consiste en dar la información adecuada a las empresas que han sido contactadas a fin de que se afilien a los servicios que ofrece esta organización. Hacer el seguimiento a los trabajadores, de manera que podamos conocer su desarrollo en la empresa; así mismo, efectuar las entrevistas con los patrones o empresarios para conocer sus puntos de vista acerca de los servicios que se les están proporcionando.

Tienen bajo su responsabilidad también, la distribución de folletos y carteles así como la organización de eventos y conferencias con el fin de difundir los servicios que proporciona esta bolsa de trabajo.

El médico trabajará por medio de la concertación de consultas que los afiliados tramitarán por medio de la oficina de este organismo y que no irá más allá de la consulta general.

4.- Centro de Formación Integral.- Existen dos razones fundamentales por las que se pretende establecer este centro de formación integral; la primera: dar a los individuos que quieran entrar a trabajar los elementos básicos que todo trabajador debiera saber al momento de ingresar a una empresa, para su óptimo desarrollo en la misma. Estos elementos consisten en temas o pláticas que se les impartirán en las áreas de:

- Legislación laboral
- Relaciones humanas
- Conducta y personalidad

La segunda de las razones es la de crear talleres dentro del centro mismo, en donde se les enseñe a estas personas un oficio, así su formación será completa.

Estos talleres podrían ser de:

- | | |
|---------------|---------------------------------|
| -Juguetería | -Plomería |
| -Carpintería | -Electricidad |
| -Serigrafía | -Refrigeración |
| -Computación | -Corte y Confección |
| -Mecanografía | -Encuadernación y Marroquinería |
| -Contabilidad | |

No hablamos de que todos estos talleres deban funcionar en algún centro de formación, cada centro, de acuerdo a sus posibilidades, decidirá que talleres será conveniente manejar.

La idea de este centro de formación integral, tendrá como punto de partida las instalaciones del APAC, en donde cuentan

ya con la experiencia en el manejo de talleres, en los que se enseñan diversidad de oficios a las personas con parálisis cerebral, y que es, como dijimos, uno de los objetivos del centro.

Una vez iniciado el proyecto de este centro piloto, se pretende asesorar a otras instituciones que también manejen personas que presenten alguna limitación, a fin de que se imparta el curso propedéutico y existan -si hay manera- talleres en los que igualmente se enseñe un oficio a las personas. Ya con un oficio y habiendo tomado el curso, la bolsa de trabajo estará abierta para cualquier individuo que venga de estas instituciones para canalizarlo en algún trabajo.

Curso Propedéutico

Este curso está integrado -como ya mencionamos- por pláticas y dinámicas en los campos de: nociones básicas de derecho la boral, relaciones humanas y conducta y personalidad. El curso tendrá una duración de una semana de tres horas diarias, de ocho a on ce de la mañana.

El lunes se trabajará con los aspectos más importantes que un trabajador debe conocer respecto de derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de patrones, contrato individual de tra bajo, contrato colectivo y condiciones generales de trabajo.

El martes se tocará el tema del trabajo, desde el punto de vista del valor intrínseco que representa, es decir, responsabi lidad laboral, significado del trabajo, cuidado y manejo de materiales etc.

El miércoles se abordaría el tema de conducta y personalidad. En esta área es importante realizar dinámicas, ejercicios y

cuestionarios, a fin de identificar el carácter de cada persona, saber lo que es carácter, y cuantos tipos de éste existen, ya que se debe insistir que hay cosas que no se pueden cambiar de una persona pues constituyen la esencia misma de su personalidad, pero si hay aspectos o zonas moldeables que pueden beneficiar al propio individuo y a las personas con las que se relaciona.

El jueves y el viernes se trataría el último tema del curso referente a las relaciones humanas, que creemos es la parte más importante y sobre la que debe ponerse mayor énfasis. En estos dos días se habla de las reglas de convivencia, de que el hombre es un ser social y por lo tanto, debe aprender a compartir el espacio con los demás ya que en la medida en que tratemos a una persona, en esa medida seremos tratados. Se habla también de la solución de problemas con los compañeros de trabajo, con la familia, etc.

En este espacio, se habla también del aspecto personal del individuo, su aseo, la actitud que debe reflejar cuando tiene contacto con otras personas, es decir, consejos tendientes a aumentar la calidad en el trato de los seres humanos entre sí.

Personal

El mismo personal que labore en la bolsa de trabajo, será el que se encargue de la impartición de los cursos. Por tratarse de estudiantes pasantes, que tal vez no tengan la experiencia suficiente para afrontar un curso, existirá un psicólogo, un abogado y una persona especializada en relaciones humanas, quienes se encargarán de dar a su vez un curso a los estudiantes, para que puedan desenvolverse mejor en la materia que les corresponda.

De esta manera se conforma la estructura del centro de formación integral, que servirá de semillero de trabajadores a la bolsa de trabajo, fungiendo como entidad auxiliar en la que el individuo, además de aprender un oficio, recibe un curso que lo prepara para enfrentar las vicisitudes del trabajo y todo lo que este lleva implícito.

5.- Programa Servicio Social.- Este programa "Servicio Social", es otra de las funciones de este órgano de colocación, sin embargo, preferimos hablar de él como un tema especial debido a la importancia que representa.

El programa consiste fundamentalmente en que este organismo, conviene con los patrones o empresarios, el que la persona con limitación cumpla una especie de servicio social con duración de seis meses y sin ningún tipo de relación laboral, para poder adquirir conocimientos prácticos en el trabajo u oficio que hayan aprendido, de tal manera que al finalizar el mismo, no tengan problemas en su contratación con otra compañía por falta de experiencia.

También se puede dar el caso, de que al término de la prestación del servicio la compañía en que este se llevo a cabo, contrate a la persona y nazca a la luz del Derecho una relación laboral. Estas personas que realicen el servicio social, podrán recibir apoyo económico de parte de la empresa.

6.- Procedimiento de Afiliación.- El procedimiento de afiliación a este organismo, se basa principalmente en el aprovechamiento que

los interesados hayan tenido del curso propedéutico de formación integral del que ya hemos hablado.

A aquellas personas que ya han tenido algún tipo de experiencia laboral, podrá exceptuarseles de tomar este curso, previa entrevista con el psicólogo de este órgano y si su desición al final de la misma estriba en ese sentido. Ya tomado el curso, o bien, exceptuado el mismo, los interesados deberán recoger en la oficina de la bolsa de trabajo una hoja de inscripción, en la que deberán vaciar todos sus datos, a fin de tener un perfil del individuo, hacer la clasificación en base a sus datos, y así poder determinar en el momento en que se haga una selección, si ese perfil del individuo es el adecuado a las necesidades de la empresa solicitante. Deberán entregar también dos fotografías; una para expedirles una credencial que los acredite como afiliados a este órgano ante las empresas a las que sean remitidos, y para poder hacer uso del catálogo de ofertas; la otra se destinará a su expediente personal. Curriculum vitae de estudios, oficios o trabajos anteriores, así como un comprobante de domicilio.

Ya cumplidos estos requisitos, se les expedirá la credencial en un término de dos días, y a partir de esa fecha podrán hacer uso de los servicios que esta bolsa de trabajo proporciona.

7.- Marco Jurídico.- La forma jurídico-administrativa que consideramos idónea para la constitución de la bolsa de trabajo es la de una Asociación Civil, cuyos bienes serán manejados por un patronato.

El patrimonio de esta asociación estará constituido por:

- las aportaciones iniciales de los asociados
- donaciones
- ingresos provenientes de la realización de eventos recreativos y sociales
- y cualquier otro que reciba bajo cualquier título jurídico

La Asamblea General de Asociados, será el órgano supremo de la asociación, quien se encargará de tomar las decisiones administrativas y de organización de la misma.

La denominación de esta asociación será:

"PATRONATO BOLSA DE TRABAJO PARA PERSONAS CON LIMITACION FISICA, A.C.", debiendo constituirse ante Notario Público, para posteriormente llevar a cabo los tramites necesarios a fin de obtener su inscripción ante el Registro Público de la Propiedad y el Comercio y ante el Registro Federal de Contribuyentes, ya que para efectos fiscales, las aportaciones de los particulares serán deducibles de impuestos.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La parálisis cerebral es una lesión que se presenta a nivel de sistema nervioso central y que aparece ya sea durante la gestación, el parto, o bien, el período neonatal, afectando el área motriz del individuo.

SEGUNDA: La parálisis cerebral, en el sentido estricto de la palabra, sólo se origina en edad temprana.

TERCERA: Esta lesión, aún y cuando afecta al cerebro, no debe confundirse con deficiencia mental; esto porque su nombre: parálisis cerebral, se presta a que las asocien como entidades similares, siendo que son dos trastornos completamente distintos, en donde el primero limita el aspecto físico-motor del individuo y el segundo, el aspecto mental-intelectual.

CUARTA: Existen casos en donde la parálisis cerebral se hace acompañar de otros problemas o complicaciones en grados diversos tales como: sordera, dificultad en el lenguaje, ceguera o deficiencia mental.

QUINTA: Las personas con parálisis cerebral son gentes que piensan y sienten como cualquier otra a la que pudiera llamarsele normal.

SEXTA: Al no existir deficiencia mental como característica primordial de esta lesión, podemos hablar de que no se ven afectadas por

ninguna de las incapacidades señaladas por la ley, concretamente el artículo 450 del Código Civil (salvo que se trate de sordo-mudos que no sepan leer ni escribir).

SEPTIMA: La adición al artículo 123 de nuestra Constitución Política, que transforma el derecho al trabajo en un derecho de jerarquía constitucional, entraña el reconocimiento formal del derecho natural que todos los hombres tienen de obtener un trabajo útil y digno, que les permita satisfacer sus necesidades individuales y sociales, pero a la vez, trae aparejada la obligación de la sociedad en su conjunto, de proveer y **PERMITIR EL ACCESO** a los medios apropiados para el ejercicio pleno del derecho al trabajo.

OCTAVA: Adn y con esta adición al artículo 123, en donde se especifica que todos los hombres tienen derecho al trabajo, se sigue negando el empleo a las personas con parálisis cerebral sin conocer o comprobar si tienen la capacidad suficiente para desempeñarlo, simplemente se les rechaza por presentar alguna malformación, que todavía no es entendida por muchas personas que se dicen ser normales.

NOVENA: Es por esto que creemos necesaria la inclusión de un segundo párrafo al artículo 123 constitucional, especificando que no podrá negarse el trabajo a personas que presenten algún tipo de deficiencia física, siempre que demuestren ser aptos para cumplirlo.

DECIMA: En el mismo sentido y como apoyo a lo anterior, proponemos

también la inserción de esta idea, en la Ley Federal del Trabajo, precisamente dentro de las obligaciones de no hacer por parte del patrón, artículo 133 fracción I.

DECIMA PRIMERA: Por lo que respecta a la obligación de proveer y permitir el acceso a los medios para hacer efectivo este derecho al trabajo, específicamente en relación con las personas que presentan parálisis cerebral, nos corresponde a todos aquellos que tengamos la posibilidad de brindarles una oportunidad -si nos solicitan empleo- para que nos demuestren si son o no capaces de ejecutarlo, sin perjudiciarnos en que no lo van a poder hacer.

DECIMA SEGUNDA: No estamos abogando porque se tenga a estas personas trabajando por lástima sino por lo que valen, tampoco se lucha porque se modifiquen las condiciones de trabajo en su beneficio, ya que es eso lo que piden: IGUALDAD, de tal manera que si no satisfacen los requerimientos propios del trabajo, serán igualmente rechazados por no tener esa capacidad; la diferencia estriba en que ya tuvieron la oportunidad de demostrarnoslo.

DECIMA TERCERA: La finalidad de proponer la creación de una bolsa de trabajo consiste por un lado, en que estas personas al afiliarse encuentren respuesta a sus demandas de trabajo y por el otro, el que las empresas en disposición de contratarlas, descubran en ellas a gente responsable, capaz y sobre todo preparada.

DECIMA CUARTA: Apoyando a la bolsa de trabajo pensamos también en

la creación de un Centro de Formación Integral, en el que se instruye a las personas sobre temas varios, con lo cual se prepara al individuo para colocarlo más adelante en un trabajo.

DECIMA QUINTA: Todos tenemos defectos y virtudes, desgraciadamente los primeros nunca se escapan del ojo crítico del hombre, que mal hace en enjuiciarlos sin antes conocer si este defecto nos permite convivir en paz y en armonía con los demás.

Preguntate: ¿ Cuanto esfuerzo te costo llegar a donde estas ?, ¿ Eres ciego, sordo, no puedes caminar, te resulta difícil hablar, comunicarte con los demás ?

¿ Porque no darles una oportunidad ?, todo el mundo la busca, las personas con parálisis cerebral también lo hacen y TU puedes tener una en tus manos.

Parte el cielo y dá la mitad.....

o más.....

o todo.....

BIBLIOGRAFIA

- Abbot, J., A Syllabus of Cerebral Palsy Treatment Techniques, Publishing House United Cerebral Palsy, New York, 1956.
- Alonso García, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, 4^a edición, Editorial Ariel, España, 1973.
- APAC, Monografía IX Rehabilitación, Biblioteca del Centro de Información de APAC, México, 1986.
- Bleck, E., Orthopaedic Management of Cerebral Palsy, Publishing House Saunder, New York, 1975.
- Bobath Bertha-Bobath Karel, Desarrollo Motor en los Distintos Tipos de Parálisis Cerebral, Editorial Panamericana, Buenos Aires, 1976.
- Bobath Karel, Base Neurofisiológica para el Tratamiento de la Parálisis Cerebral, Editorial Panamericana, Buenos Aires, 1976.
- Briceño Ruiz, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México, 1985.
- Bucher, Huguette, Trastornos Psicomotores en el Niño, Editorial Toray Masson, S.A. Barcelona, 1978.
- Buen, Nestor De, Derecho del Trabajo, tomo I, 4^a edición, Editorial Porrúa, México, 1979.
- Cabanellas, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, tomo III, Editorial El Gráfico Impresores, Buenos Aires, 1949.
- Castán Tobeñas, José, Derecho Civil Español Común y Foral, tomo I, vol. I, s. E., Madrid, 1955.
- Cueva, Mario De La, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 2^a edición, Editorial Porrúa, México, 1974.
- Dávalos, José, Derecho del Trabajo I, tomo I, Editorial Porrúa, México, 1985.
- De Pina, Rafael, Derecho Civil Mexicano, Editorial Porrúa, México, 1975.
- De Pina, Rafael, Elementos de Derecho Civil Mexicano, vol I, 15^a edición, México, 1986.
- De Ruggiero, Roberto, Instituciones de Derecho Civil, tomo I, s. E., Madrid, s. f.
- De Tinetti, N., Trabajo Monográfico sobre Parálisis Cerebral, Editado por UNICEF, 1981.
- Dominguez Martinez, Jorge A., Derecho Civil, Editorial Porrúa, México, 1990.
- Ferrari Costa, El Concepto de Subordinación, s. E., Argentina, 1967.

- Finnie R, Nancie, Atención en el Hogar del Niño con Parálisis Cerebral, La Prensa Médica Mexicana, México, 1976.
- Folliet, Trabajo y Salario, Editorial Topográfica, Buenos Aires Argentina, 1957.
- Fueyo Lanerit, Fernando, Derecho Civil, tomo IV, vol. III, s. E., Santiago de Chile, 1959.
- Fundación Obligado, Síndromes de Parálisis Cerebral, Editorial Médica Panamericana, Buenos Aires, 1978.
- Galindo Garfias, Derecho Civil, Editorial Porrúa, México, 1973.
- Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 10^a edición, Editorial Porrúa, México, 1979.
- Krotoschin, Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo, 2^a edición, Editorial De Palma, Argentina, 1968.
- Liesse, Andrés, El Trabajo, Editorial La España Moderna, s. l., s. f.
- Linderman, K., La Parálisis Cerebral Infantil, Editorial Científico Médica, Barcelona, 1968.
- Muñoz Ramón, Roberto, Derecho del Trabajo, tomo I, Editorial Porrúa, México, 1976.
- Ortiz Urquidí, Raúl, Derecho Civil [parte general], Editorial Porrúa, México, 1977.
- Perello, et al, Trastornos del Habla, Editorial Científico Médica, Barcelona, 1970.
- Perlstein, M., Cerebral Palsy, National Society for Cripple Children and Adults, Chicago, 1961.
- Phelps, W., The Cerebral Palsied Child, Publishing House Simon and Shuster, New York, 1958.
- Ruiz Amado, Educación Social, 2^a edición, s. E., Barcelona, 1920.
- Sagre, R., Tratado de Foniatrfa, Editorial Paidós, Buenos Aires Argentina, 1977.
- Villoro Toranzo, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, México, 1974.
- Westlake, H., Speech for the Cerebral Palsied, National Society for Cripple Children and Adults, Chicago, 1974.

LEGISLACION

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 90^a edición, Editorial Porrúa, México, 1990.
- La Legislación Mexicana de Septiembre de 1931, tomo I, La Legislación Mexicana Sociedad Editora, México, 1930.

-Ley Federal del Trabajo, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 62a. edición, Editorial Porrúa, México, 1985.

OTRAS OBRAS CONSULTADAS

- De Toro y Gisbert, Miguel, Pequeño Larousse Ilustrado, 3^a edición, Editorial Larousse, París, 1967.
- Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, tomo II, 2a. edición, Editorial Porrúa, México, 1988.
- Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, tomo II, 20a. edición, Editorial Espasa Calpe, S.A., España, 1984.