



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ARAGON”

REGLAMENTACION DEL TRABAJO DE
LOS INCAPACES POR DISMINUCION
DE SU INTELIGENCIA, AFECCION FISICA,
PSICOLOGICA O SENSORIAL

T E S I S

Que para obtener el Título de:

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a

SUSANA AGUILAR RODRIGUEZ

FALLA DE ORIGEN



San Juan de Aragón, Edo. de Méx.

1995



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.

4
2EJ
A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
Y A LA ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGON.

A MIS PADRES POR SU INVALUABLE
APOYO Y COMPRESION.

A MIS HERMANOS
MARTHA JULIA Y URIEL.

A MIS PROFESORES,
ESPECIALMENTE A MI ASESORA
LA LICENCIADA MARTA RODRIGUEZ ORTIZ.
Y AL LICENCIADO JUAN JESUS JUAREZ ROJAS.

A MIS AMIGOS.

"Bienaventurados los que comprenden mi extraño peso al caminar y mis manos torpes.

Bienaventurados los que saben que mis oídos tienen que esforzarse para comprender lo que oyen.

Bienaventurados los que comprenden que aunque mis ojos brillen, mi mente es lenta.

Bienaventurados los que con una sonrisa en los labios me estimulan a tratar una vez más.

Bienaventurados los que nunca me recuerdan que hoy hice dos veces la misma pregunta.

Bienaventurados los que escuchan, pues yo también tengo algo que decir.

Bienaventurados los que saben que mi corazón siente aunque no pueda expresarlo.

Bienaventurados los que me respetan y me aman como soy y no como ellos quisieran que yo fuese.

Bienaventurados los que me ayudan en mi peregrinar hacia una vida normal".

Zacour de Saahgh Hilda.

INDICE

	PAGINA
INTRODUCCION	2
CAPITULO I CONCEPTOS BASICOS	
1.1 DERECHO DEL TRABAJO	5
1.2 CAPACIDAD CIVIL	8
1.3 CAPACIDAD LABORAL	11
1.4 INCAPACIDAD	12
1.5 INTELIGENCIA	17
1.6 AFECCION	19
CAPITULO II ANTECEDENTES DE LA CAPACIDAD	
2.1 EN EL DERECHO LABORAL	21
2.2 EVOLUCION EN EL DERECHO CIVIL MEXICANO	26
2.3 EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	40
2.4 EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	47

	PAGINA
CAPITULO III DISTINCION ENTRE LA CAPACIDAD CIVIL Y LA CAPACIDAD LABORAL	
3.1 OBLIGACION	53
3.2 CONTRATOS	59
3.2.1 ELEMENTOS DE EXISTENCIA	62
3.2.2 ELEMENTOS DE VALIDEZ	63
CAPITULO IV LA CAPACIDAD LABORAL Y SUS REFORMAS	
4.1 LA CAPACIDAD LABORAL	72
4.2 LA CAPACIDAD DEL PATRON	72
4.3 LA CAPACIDAD DEL TRABAJADOR	75
4.4 PROPUESTAS Y REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	81
CONCLUSIONES GENERALES	86
BIBLIOGRAFIA	93

INTRODUCCION

Uno de los problemas más importantes que tienen que afrontar las personas incapaces civilmente, sobre todo aquellas que están disminuidas o perturbadas de su inteligencia, así como los que padecen alguna afección física, psicológica y sensorial, es la falta de un trabajo remunerado y estable, ya que en muchas ocasiones los patronos argumentan que estas personas son incapaces para trabajar y celebrar un contrato de trabajo plenamente válido y eficaz, aplicando los principios de derecho común al no estar reglamentado por nuestra legislación laboral.

La discriminación que en el campo laboral afrontan con frecuencia las personas con discapacidad es preocupante sobre todo por ser un grupo social muy débil en un país como el nuestro en que existe un índice alto de desempleo y subempleo; resulta difícil una promoción laboral por parte del Gobierno Federal para darles una ocupación rentable; sin embargo esta situación no es justificable ya que por lo menos el quince por ciento de nuestra población tiene alguna limitación física o mental que no le impide que tenga capacidad laboral y que sean productivos en nuestra sociedad.

La ocupación laboral ayudaría al problema económico del discapacitado, como terapia y hasta cura en aquellas personas que tienen posibilidades de recuperación y sobre todo significa una fuente de dignificación personal.

Debido a toda esta problemática, proponemos reformar la Ley Federal del Trabajo en materia de personas con discapacidad.

Para tal efecto esta investigación se divide en cuatro capítulos. El primero comprende los conceptos básicos que son necesarios para comprender la capacidad civil y la capacidad laboral. El segundo trata los antecedentes de la capacidad e incapacidad en el Derecho Romano, las transformaciones en el Derecho Civil Mexicano y la capacidad laboral en la Ley Federal del Trabajo de 1931 así como también en la Ley vigente.

El tercer capítulo establece las diferencias entre la capacidad civil y la capacidad laboral, partiendo de la distinción entre obligación civil y obligación laboral así como de los elementos de validez y de existencia del contrato de trabajo.

Finalmente, en el capítulo cuarto, analizamos la capacidad laboral que debe tener el patrón y el trabajador, y explicamos nuestras propuestas y reformas a la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO I CONCEPTOS BASICOS

El presente capítulo tiene como objetivo aportar los conceptos fundamentales que se van a ocupar a lo largo de esta tesis y detallar los contenidos de la misma.

1.1 DERECHO DEL TRABAJO

Antes de señalar los diferentes conceptos de Derecho del Trabajo creemos necesario explicar el concepto de trabajo ya que es el objeto de estudio de este Derecho. El origen etimológico de la palabra "trabajo" tiene varias raíces, una de ellas es la que proviene del latín "trabs", "trabis", que significa traba debido a que el trabajo ha sido una traba para los individuos al realizar cierto esfuerzo..

Su segunda raíz es la del griego "thlbo", que denota apretar, oprimir o afligir. También proviene del verbo latino "labore" o "labrare" que quiere decir labrar, referente a la labranza de la tierra. El Diccionario de la Lengua Española conceptúa al trabajo como : "El esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza".¹

El trabajo como hecho es tomado en cuenta desde varios puntos de vista científicos, de acuerdo a cada disciplina que lo estudia como son: la física, psicología, sociología, filosofía, economía y el derecho. El concepto de la economía es muy importante ya que sirve de fundamento al concepto jurídico del trabajo. Para la economía el trabajo, consiste en toda la actividad humana, material o intelectual, aplicada a la generación de riqueza.

La definición jurídica del trabajo la incluyó el legislador mexicano en la actual Ley Federal del Trabajo en el artículo 8°, segundo párrafo :

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

¹ Decimoquinta edición, Porrúa, México, 1979, p. 758.

El trabajo se ha convertido en parte de la existencia del hombre como se señala el profesor Alberto Briceño Ruz: "El trabajo es una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear. Es importante la repercusión del trabajo en el ámbito económico como fuente creadora de satisfactores y resulta tutelado por el estado, cuando exista relación jurídica de subordinación".²

Es importante la repercusión del trabajo en el ámbito económico como fuente creadora de satisfactores y riqueza, trascendental en el campo jurídico ya que como actividad subordinada y esfuerzo personal constituye el objeto y centro de estudio del Derecho del Trabajo.

Ahora si podemos dar los diferentes conceptos de Derecho del Trabajo que han aportado los principales autores mexicanos y aportar el nuestro.

Para Briceño Ruz, es "El conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de éstos últimos".³

Jesús Castorena dice "El derecho obrero es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la presta y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fijan los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que las propias normas derivan".⁴

Para José Dávalos, "El derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo".⁵

Néstor de Buen, dice que "El derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios

² Derecho del Trabajo, Harla, México, 1985, p. 11.

³ Ibidem., p. 24.

⁴ Manual de Derecho Obrero, Fuentes Impresores, México, 1973, p. 5.

⁵ Derecho del Trabajo, T. I., cuarta edición, Porrúa, México, 1992, p. 44.

personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".⁶

Para Mario de la Cueva, "El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital".⁷

Trueba Urbina concibe al Derecho del Trabajo como: "El conjunto de principios normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".⁸

De las anteriores definiciones tenemos como elementos comunes al concepto Derecho del Trabajo las siguientes:

- 1.- Es el conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones que regulan las relaciones laborales entre patrón y trabajador.
- 2.- Que esas relaciones laborales deben surgir de la prestación de un trabajo material o intelectual, personal, subordinado y remunerado.
- 3.- El Derecho del Trabajo tiene como finalidad conseguir el equilibrio y la justicia social. Por lo cual protege los intereses de la clase menos favorecida que son los trabajadores y otorga las garantías mínimas a los patrones.

Nuestro concepto basado en los elementos de todas las definiciones anteriores es el siguiente:

El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones reguladoras de las actividades de la prestación de un trabajo personal, material o intelectual, subordinado y remunerado.

⁶ Derecho del Trabajo, T.I, cuarta edición; Porrúa, México, 1981, p. 16.

⁷ El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I, decimotercera edición; Porrúa, México, 1983, p. 85.

⁸ Nuevo Derecho del Trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 1981, p. 135.

1.2 CAPACIDAD CIVIL

Proviene de latín "capacitas", aptitud o suficiencia para alguna cosa. Jurídicamente se entiende como la aptitud legal de una persona para que sea sujeto de derechos y obligaciones o como la facultad que esta persona tiene para ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones por sí misma.

La capacidad en Derecho se estudia en sus dos formas que es la de goce y la de ejercicio.

"La capacidad, en Derecho, no es una, pues hay dos especies de ellas, la de goce y la de ejercicio, en la inteligencia de que a la de goce se le llama también capacidad jurídica, de derecho o titularidad, y a la de ejercicio capacidad de obrar o negociar".⁹

La capacidad de goce es un atributo esencial de la personalidad que se adquiere con el nacimiento y se pierde con la muerte en virtud de la cual una persona puede ser titular de derechos y obligaciones.

"El principal atributo de la personalidad del sujeto y de su existencia para el derecho, está constituido por su capacidad jurídica o capacidad de derechos, que es la aptitud o idoneidad, para ser sujeto de derechos subjetivos en general de manera que no se conciben seres humanos que no estén dotados de capacidad jurídica. La capacidad jurídica es atributo inseparable de la persona humana, se la adquiere por el hecho mismo de la existencia, esto es por nacimiento y desde el momento del nacimiento, y acompaña al sujeto hasta la muerte. Lo mismo respecto de la personalidad jurídica así también en cuanto a la capacidad jurídica, se manifiesta la coincidencia por la cual el ser humano tiene, como tal, la capacidad jurídica, también el niño y el loco gozan de la capacidad jurídica, la capacidad jurídica es la regla".¹⁰

La capacidad de goce va implícita en el ser humano sin importar edad, sexo, estado, nacionalidad, condición física o mental. Toda persona tiene el goce de los derechos civiles ya que ningún hombre puede

⁹ ORTIZ URQUIDI, Raúl, Derecho Civil, tercera edición; Porrúa, México, 1980, p. 297.

¹⁰ MESSINEO, citado por ROJINA VILLEGAS, Rafael, Derecho Civil Mexicano, T. I, tercera edición, Porrúa, México, 1980, pp. 431 y 432.

vivir sin ser titular de derechos civiles, quitarle a un individuo el goce de estos derechos es regresarlo a su condición de esclavo.

El Código Civil vigente en el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia Federal hace referencia a la capacidad jurídica en los siguientes preceptos:

Artículo 2°. "La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer, en consecuencia, la mujer no queda sometida, por razón de sexo, a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles".

Artículo 22. "La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte, pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente Código".

Un individuo entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido desde el momento de su concepción y para efectos legales, sólo se tiene por nacido el feto que desprendido enteramente del seno materno, vive veinticuatro horas o es presentado vivo al Registro Civil según el artículo 337 del Código Civil.

El Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México define a la capacidad de ejercicio como: "la aptitud que requieren las personas para ejercitar por sí mismas sus derechos y cumplir sus obligaciones, se adquiere con la mayoría de edad o con la emancipación y se pierde junto con las facultades mentales ya sea por locura, idiotismo, imbecilidad o muerte. Los sordomudos que no sepan leer y escribir, los ebrios consuetudinarios y los que hacen uso de drogas enervantes también carecen de capacidad de ejercicio".¹¹

La persona física adquiere plena capacidad de ejercicio, a partir de los dieciocho años cumplidos; para tener esta capacidad se requiere que la persona tenga el necesario discernimiento para comprender

¹¹ Cuarta edición; Porrúa, México, 1991, p. 397.

las consecuencias de sus actos y de que no declarado en estado de interdicción. Así lo señala nuestro Código Civil en los numerales que a continuación se transcriben:

Artículo 24. "El mayor de edad tiene la facultad de disponer libremente de su persona y de sus bienes, salvo las limitaciones que establece la ley".

Artículo 646. "La mayor edad comienza a los dieciocho años cumplidos".

Artículo 647. "El mayor de edad dispone libremente de su persona y de sus bienes".

La capacidad de ejercicio para los actos jurídicos tiene dos aspectos:

- 1.- Capacidad general, que es aquella aptitud requerida para la realización de cualquier tipo de actos jurídicos y
- 2.- Capacidad especial, que es la aptitud que se requiere que tenga una persona para actos de dominio y de administración de un bien inmueble.

También las personas morales tienen la capacidad de goce y de ejercicio, adquiriéndola desde el momento de constituirse como tales, pero la capacidad que ellas tienen se encuentran restringida o limitada por los casos expresamente señalados en la ley.

La capacidad de los extranjeros en nuestro país también se limita en los casos expresamente señalados en la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. Un ejemplo de estos casos es la falta de derecho de petición que en la materia política tienen los extranjeros, así lo señala el artículo 5°, que a la letra dice:

"Los funcionarios y empleados públicos respetarán el ejercicio del derecho de petición, siempre que este se formule por escrito, de manera pacífica y respetuosa; pero en materia política sólo podrán hacer uso de ese derecho los ciudadanos de la República".

1.3 LA CAPACIDAD LABORAL

En la materia laboral la capacidad tiene varias connotaciones que son las siguientes:

- 1.- Es la aptitud del hombre para realizar un trabajo, la eficaz actuación para el desempeño de un oficio, arte o profesión o la especialización para determinadas tareas.
- 2.- Es la facultad o la posibilidad de que una persona pueda ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones laborales por sí sola.
- 3.- Para los tratadistas de Derecho Procesal del Trabajo, la capacidad laboral es la idoneidad de una persona para actuar en juicio tomando en cuenta sus cualidades para realizar actos procesales en nombre propio o por medio de terceros a quienes otorgue la facultad de hacerlo en su nombre.

Consideramos que la primera acepción es la que mejor explica lo que se debe entender como capacidad laboral o capacidad de trabajo, ya que ésta se traduce en la aptitud o eficacia para el desempeño de un trabajo independientemente de la capacidad legal que se tenga; la segunda connotación significa la capacidad de ejercicio en materia laboral. La tercera definición se refiere a la capacidad procesal en materia laboral.

La capacidad de ejercicio en materia laboral, tiene dos sentidos, un sentido amplio y otro restringido:

"Cuentan con capacidad de ejercicio restringido los mayores de 14 años, menores de 16, que requieran autorización de sus padres, tutores, autoridad civil o sindicato, para el desempeño de alguna labor. Estos menores no podrán trabajar en actividades peligrosas e insalubres; gozarán de más días de vacaciones, de posibilidad de tiempo de estudio y de una jornada diaria reducida. La capacidad de ejercicio en un sentido amplio la adquiere todo individuo mayor de 16 años. El patrón persona física, deberá ser mayor de 18 años, estar en pleno uso de sus facultades y derechos. Cuando sea menor o incapaz, podrá actuar mediante representante legal".¹²

¹² BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Op. cit.*, p. 137.

1.1 INCAPACIDAD

Derivada del latín "incapax", que no tiene capacidad o aptitud para una cosa. Otro término que hace referencia a la incapacidad es la discapacidad, ya que con el prefijo latino "dis" se denota la negación de la capacidad o toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

"La Organización Mundial de la Salud distingue tres clases de discapacidad :

- Deficiencia. Es una pérdida o anomalía, permanente o transitoria, de carácter psicológico, fisiológico o anatómico, de alguna estructura o función.
- Incapacidad. Cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad ocasionada por una deficiencia, dentro del ámbito considerado normal para el ser humano.
- Minusvalidez. Es una incapacidad que constituye una desventaja para una persona, en cuanto limita o impide el cumplimiento de una función que es normal para esa persona según la edad, el sexo y los factores sociales y culturales"¹³

En materia de normas jurídicas en México, existe una Ley General de Salud que da protección a los discapacitados mediante su artículo 173 y en particular el Distrito Federal dispone de un reglamento para la atención de minusválidos.

Para efectos de la Ley General de Salud, se entiende por invalidez lo siguiente: artículo 173 " Se entiende por invalidez la limitación de la capacidad de una persona para realizar por sí misma actividades necesarias para su desempeño físico, mental, social, ocupacional y económico, como consecuencia de una insuficiencia somática, psicológica o social".

Por su parte, el Reglamento para la Atención de Minusválidos en el Distrito Federal, en su artículo 2º., se considera minusválida "a toda persona que se encuentre disminuida en sus facultades físicas para satisfacer sus requerimientos básicos de subsistencia y desarrollo".

¹³ Informe del Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas, documento A/35/351, de fecha 15 de septiembre de 1982.

Nuestro marco jurídico contempla en beneficio de los discapacitados:

1.- La igualdad como derecho humano (garantía constitucional).

2.- El derecho a la protección de salud, que contempla la prevención de invalidez y rehabilitación, coordinado por la Secretaría de Salud, Desarrollo Integral de la Familia, Instituto Mexicano del Seguro Social, e Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con objeto de facilitar seguros de invalidez que incluyan la pensión temporal, asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial.

3.- El derecho a la educación, señalando en el artículo 3o. constitucional para "desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano", así la Ley Federal de Educación establece en el artículo 15 el derecho al discapacitados a "La educación especial o la de cualquier otro tipo y modalidad que se imparta de acuerdo a las necesidades de la población y las características particulares de los grupos que la integran".

4.- El derecho al respeto de la dignidad e integridad personal, como derecho de todo ser humano a ser protegido en sus aspectos físicos, mentales y morales.

5.- En el derecho civil el discapacitado está protegido de la falta de alimento, vestido, habitación y asistencia médica.

6.- Los derechos políticos para todo ciudadano, en especial, el derecho al voto. Para los discapacitados ésta estipulado en el artículo 218 de la Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales: "Aquellos electores que se encuentren impedidos físicamente para marcar sus boletas de voto podrán hacerse asistir por una persona de confianza que le acompañe".

7.- En materia de transporte y tránsito, los discapacitados tienen reglamentado zonas exclusivas de estacionamiento, uso de asientos específicos en el transporte público, derecho de paso donde no haya semáforo, disposición de su vehículo sin que les afecten las normas generales para limitar el uso vehicular.

8.- Respecto a las medidas de apoyo recreativas, los minusválidos deben recibir las facilidades necesarias para desarrollarse (artículo 15 del Reglamento para la Atención a Minusválidos en el Distrito Federal); las instalaciones educativas deben contar con ejemplares en sistema Braille; y algunas librerías y farmacias del Departamento del Distrito Federal deben vender dispositivos, prótesis, herramientas y accesorios para minusválidos (artículo 21 del Reglamento para la Atención de Minusválidos en el Distrito Federal).

Estas medidas proteccionistas para el discapacitado fomentan la igualdad como seres humanos para aumentar su grado de desarrollo en la sociedad, así como que la sociedad en general tenga una actitud responsable frente a los discapacitados.

Ahora desde el punto de vista jurídico la incapacidad es la ausencia de capacidad; siendo la capacidad, aptitud para ser sujetos de derechos y obligaciones y para ejercitarlos por sí mismos; la primera es la capacidad de goce y la segunda la capacidad de ejercicio. También en ocasiones la ley establece que determinadas personas no pueden tener ciertos derechos creando la incapacidad de goce o aún cuando se tenga esos derechos les está prohibido ejercitarlo por sí, de donde surge la incapacidad jurídica.

En cuanto a la incapacidad de goce ésta sólo podrá ser parcial, ya que si es total se negaría la personalidad. En Francia hasta fines del siglo pasado existió la incapacidad de goce, y se le llamó muerte civil que consistía en privar a una persona por sentencia judicial de todo sus derechos, a la persona que la sufría se le considera muerta.

Hay incapacidad de goce cuando un derecho concebido a la generalidad de las personas, les es negado a ciertas personas, un ejemplo clásico es el de la Cláusula Calvo que establece que todos los sujetos tienen derecho adquirir dominio de tierras y aguas en el territorio de la República Mexicana, más excepción, tal facultad le es negada a los extranjeros, por lo que se refiere a las tierras y aguas ubicadas en la franja de cien kilómetros a lo largo de las fronteras y cincuenta kilómetros sobre las costas (artículo 27 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).

"Una vez que se tiene la capacidad de goce, puede suceder que la ley determine la prohibición que se ejerce esa capacidad. Aparece así la llamada incapacidad de ejercicio que implica el ser titular de derechos pero no poder ejercitarlos. En Derecho mexicano existen dos grados en la capacidad de ejercicio : A.- General y B.- Especial".¹⁴

A.- La incapacidad de ejercicio general, es la que establece el artículo 450 del Código Civil que anteriormente decía: "Tienen incapacidad natural y legal: I.- Los menores de edad, II.- Los mayores de edad privados de inteligencia por locura, idiotismo o imbecilidad, aun cuando tengan intervalos lúcidos; III.- Los sordomudos que no saben leer ni escribir; IV.- Los ebrios consuetudinarios, y los que habitualmente hacen uso inmoderado de drogas enervantes".

Este artículo apareció reformado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 23 de julio de 1992. Actualmente este artículo que redactado así:

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

B.- Incapacidad de ejercicio especial, es aquella en la que las personas con plena capacidad de goce y de ejercicio, la ley les crea ciertas incapacidades especiales; tales el caso de los cónyuges que conforme a las normas contenidas en los artículos 174, 175 y 176 del Código Civil, no pueden celebrar entre sí contrato, excepción hecha del mandato, el de fianza para que el cónyuge salga en libertad, o el de compraventa, cuando estuvieren casados bajo el régimen de separación de bienes.

¹⁴ GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones, séptima edición; Porrúa, México, 1990, pp. 347 y 348.

La capacidad de ejercicio de las personas físicas, sólo se considera restringida en cambio la capacidad de las personas morales es una capacidad que se encuentra limitada de acuerdo con el artículo 26 del Código Civil, "Las personas morales tienen una capacidad de goce limitada por el objeto de su institución y sólo pueden ejercitar los derechos que sean necesarios para realizar esa finalidad".

En materia laboral también existe el término de incapacidad que se la alteración de la normalidad anatómica del trabajador y la limitación funcional para el trabajo o también se entiende por incapacidad laboral la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo.

La incapacidad laboral puede provenir de un riesgo no profesional (artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo) y por riesgo profesional o riesgo de trabajo (artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo).

Se hace la clasificación de las siguientes incapacidades por riesgo de trabajo: a.- Incapacidad temporal, b.- Incapacidad permanente parcial, y c.- Incapacidad permanente total:

a.- Incapacidad temporal "es la pérdida de las facultades o aptitudes que imposibilitan total o parcialmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo (artículo 178 de la Ley Federal del Trabajo)".

b.- Incapacidad permanente parcial "es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar (artículo 479 de la Ley Federal del Trabajo)".

c.- Incapacidad permanente total "es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida (artículo 480 de la Ley Federal del Trabajo)".

En cualquier caso de incapacidad el trabajador tendrá derecho a asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización cuando el caso lo requiera; medicamentos y material de curación así como aparatos de prótesis y ortopedia que sean necesario. De proceder alguna indemnización la propia ley lo determinará (artículo 487 de la Ley Federal del Trabajo).

1.5 INTELIGENCIA

Del latín "intelligentia", facultad de pensar, conocer y comprender. El término "inteligencia" (de "legere, captar, escoger), fue acuñada por Cicerón para designar la capacidad de entender, comprender e inventar, la cual queda reflejada en su idea clásica según la cual el hombre, por su inteligencia, es en cierto modo todas las cosas.

En la filosofía significa el nivel o facultad cognoscitiva, función intelectual simple, nota esencial del hombre, principio espiritual y ente material. Empleándose como sinónimos los términos como intelecto, entendimiento, pensamiento, juicio, razón o conocimiento. Es difícil definir a la inteligencia ya que comprende muchas capacidades distintas. La mayoría de los diccionarios la definen como la aptitud, facilidad y talento para hacer uso de las experiencias pasadas en la solución o adaptación a situaciones nuevas. La inteligencia depende de la normalidad de la corteza cerebral.

Para investigar el promedio de la inteligencia en una persona, existen varios métodos especiales. Sin embargo los resultados de una prueba son insuficientes para emitir un juicio definitivo, pues es necesario tomar en cuenta varios factores como es el caso de la eficacia de un individuo en su vida diaria que está influida por su preparación técnica o profesional, diferencias sociales y por su región o comunidad a que pertenece.

Una de las pruebas más importantes para conocer la capacidad mental, es medir el cociente intelectual (I.Q) que estima la inteligencia innata de una persona por medio de un test de Binet Stanford el cual consiste en lograr un puntaje del test obtenido este se divide por la edad de la persona y se multiplica por cien.

La distribución promedio del cociente intelectual es:

140 o más	0.2	Genio.
130 - 139	2.0	Más que superior.
110 - 129	10.0	Superior.
90 - 109	78.0	Normal.
80 - 89	10.0	Menos que normal
70 - 79	10.0	Frontera con la oligofrenia
50 - 69	1.2	Débil mental.
25 - 49	0.2	Imbécil.
0 - 29	0.2	Idiota ¹⁵

Investigando la capacidad mental a través de las pruebas de inteligencia se incluyen entre los deficientes mentales a las personas con un cociente intelectual menor de setenta. Las pruebas de inteligencia están originalmente destinadas a los niños de dos o catorce años ya que la aplicación del cociente intelectual a la persona mayor de quince años se presenta a interpretaciones erradas y a veces equivocadas, porque después de esta edad el progreso en habilidades intelectuales que miden las pruebas es escasa, en tanto que la edad va aumentando y el cociente intelectual resulta más pequeño que lo que realmente puede ser. Analizando el artículo 450 del Código Civil que anteriormente señalamos, podemos

¹⁵ SAN MARTIN, Hernán. Salud y Enfermedad, cuarta edición, La Prensa Médica Mexicana,

observar que antes el legislador en la fracción II consideraba incapaces a los mayores de edad privados de inteligencia por locura, idiotismo o imbecilidad, aun cuando tuvieran intervalos lúcidos. Por las desventajas que existen para medir la inteligencia y saber cuando una persona está privada de ella sobre todo por idiotismo e imbecilidad. Actualmente en la fracción II en su primera parte de una manera más general considera incapaces a los mayores de edad tanto disminuidos y perturbados de su inteligencia, aun cuando tengan intervalos lúcidos; siempre que debido a la limitación, o la alteración en la inteligencia que esto les provoque no puedan gobernarse y obligarse por sí mismos, o manifestar su voluntad por algún medio. Estas personas aun cuando tienen disminuida o perturbada su inteligencia, tienen mucho más habilidades para realizar determinados trabajos manuales e intelectuales que una persona con inteligencia con normal.

1.5 AFECCION

De manera genérica afección significa alteración o mudanza que causa una cosa en otra, en términos médicos significa alteración patológica de algún elemento o función del organismo humano. Esta palabra proviene del latín "afeccio", - onis, quiere decir padecimiento, enfermedad por ésta última se entiende cualquier estado que perturba el funcionamiento físico o mental de una persona y afecta su bienestar, dicho de otra forma, es la pérdida del equilibrio dinámico que mantiene la composición, estructura o función del organismo.

Las enfermedades pueden clasificarse en dos grupos:

- 1.- Enfermedades hereditarias, cuyo origen se debe a ciertos factores que se transmiten por medio de las células germinales (óvulos y espermatozoides), que irán heredando de una generación a otra.
- 2.- Las enfermedades congénitas, son causadas por factores que se encuentran en el ambiente exterior como es el caso de los gérmenes patógenos que atacan el organismo después del nacimiento.

Antes se pensaba que las enfermedades provenían del exterior y que se producían por una sola causa, pero esta idea cambió ya que la enfermedad puede presentarse como resultado de imperfecciones biológicas internamente, la enfermedad por tanto puede presentarse intrínsecamente o puede manifestarse debido a la existencia de factores adversos al medio ambiente ante los cuales el organismo tiene dificultades para adaptarse.

También las enfermedades se pueden clasificar en:

- Físicas.- que son todas aquellas perturbaciones que sufre el cuerpo humano dentro del índice del funcionamiento normal.
- Psicológicas.- son todas aquellas alteraciones de la actividad mental, de la conducta y de los trastornos patológicos.
- Sensoriales.- son todos aquellos padecimientos que sufren las sensaciones, sobre todo los nervios de los sentidos especiales que son la vista, oído, olfato y gusto, en general a las percepciones que estos últimos registran a todo el organismo.

A su vez todas las enfermedades hereditarias y congénitas pueden ser físicas, psicológicas y sensoriales, e incluso a veces pueden ser permanentes o transitorias afirma la Confederación Mexicana de Asociaciones en Pro del Deficiente Mental, A.C., que en nuestro país por lo menos el 15% de nuestra población presenta alguna limitación física o mental.

Podemos concluir que la capacidad en Derecho, es la aptitud jurídica para ser sujeto de derechos y deberes y hacerlos valer por sí mismo. En cambio la capacidad de trabajo se concibe como la aptitud o eficacia que un individuo tiene para realizar o desempeñar un trabajo, aun cuando no goce de la capacidad de obrar.

CAPITULO II. ANTECEDENTES DE LA CAPACIDAD

La capacidad jurídica a lo largo de la historia se ha convertido en un atributo de las personas esencial, constante y necesario. El precedente más importante se encuentra en el Derecho Romano con los "status", los cuales llegaron a determinar las condiciones de la capacidad jurídica en Roma. Pero posteriormente al desaparecer la esclavitud todo el hombre es igual ante el derecho; fue así como el Derecho Civil reguló la capacidad de goce como atributo de la personalidad y la capacidad de ejercicio como elemento de validez del negocio jurídico, también establece las causas que dan origen a la capacidad legal y natural.

En materia laboral la Ley Federal del Trabajo no establece que capacidad deben tener las personas que intervienen en un trabajo, solo establece los límites de edad para poder admitir a un trabajador.

2.1 EN EL DERECHO ROMANO

En Roma, no todo hombre, ni exclusivamente el hombre era sujeto de Derecho. "Sujeto de derecho es aquel en quien sobre la humana condición, concurren otras tres, la de ser libre, ciudadano y sui iuris. Lo es también el ente distinto del hombre al que la ley reconoce capacidad jurídica".¹⁶

Se reconocía como hombre al ser humano que nace vivo, tiene figura humana y probabilidad de vivir, lo que se llama viabilidad. Los romanos distinguían entre capacidad general o natural y la capacidad civil. La natural se adquiere por el sólo hecho de ser hombre y haber nacido viable y la civil se obtiene solo cuando se cumplen con las condiciones que el propio Derecho señala.

Las condiciones que eran necesarias para reconocer la capacidad civil, se le denominaban "status" o "caput". Para que un hombre fuera considerado persona y sujeto de Derecho era necesario que reuniera tres requisitos: debía ser libre no esclavo (status libertatis), ser ciudadano romano no extranjero (status civitatis), y por último ser independiente de la patria potestad (status familiae).

¹⁶ IGLESIAS, Juan. Derecho Romano, sexta edición, Ariel, Barcelona, España, 1979,

Causas que modifican la capacidad en Roma

La "capitis deminutio" (disminución de cabeza), es la disminución o pérdida de la capacidad jurídica, por ausencia de uno o más status.

"Si un ciudadano perdía la libertad, perdía también los derechos de ciudad y de familia, pero conservaba el de libertad. Si cambiaba de familia, conservaba los derechos de libertad y de ciudad".¹⁷

Al perder estos derechos se adquiría la calidad de "capitis deminutio" y dependiendo de la pérdida de los derechos era la disminución de su capacidad jurídica y los efectos que producía. Por eso existía la:

- a) "capitis deminutio máxima" (máxima disminución de cabeza), que consistía en la pérdida de la libertad, ya que quien caía en la esclavitud no tenía derecho alguno. Los orígenes de la esclavitud en Roma eran muy diversos, "La esclavitud podía derivarse de la guerra, del nacimiento, de los delitos, del comercio (insolvencia del deudor), de la autoridad paterna, del tráfico de esclavos, del abandono del hijo y, tal vez del plagio y la piratería".¹⁸
- b) "capitis deminutio media" (media disminución de cabeza), tenía lugar cuando el ciudadano romano perdía los derechos de ciudad y por lo tanto también perdía los derechos de familia.
- c) "capitis deminutio mínima" (mínima disminución de cabeza), consistía en la pérdida del estado de familia, y tenía lugar cuando un ciudadano romano cambiaba de familia pero no perdía los derechos de ciudad ni los de libertad.

La incapacidad en Roma

Para el profesor Mario N. Oderigo eran en Roma incapaces de hecho, aquellas personas que no cubrían con las condiciones requeridas por la ley para poder obrar en derecho o ejecutar los derechos de

¹⁷ MORALES, José Ignacio. Derecho Romano, tercera edición, Trillas, México, 1989, p. 188.

¹⁸ BONFANTE, Pedro. Instituciones de Derecho Romano, quinta edición, Reus, Madrid, España, 1979, p. 156.

que es titular. "eran incapaces de hecho: a) los dementes, b) los impúberes, c) los pródigos, d) las mujeres sui iuris solteras (esto al menos en un principio, pues más adelante se les permite el ejercicio de ciertos derechos):"¹⁸

a) Los dementes

Se hacía la distinción entre enfermedad temporal a la cual llamaban "morbus" y a un defecto permanente "vitium", pero en cambio el estado de demencia era considerado un vicio del espíritu que podía ser un estado de locura denominado "furios" y estado de demencia o de idiotez al cual denominaban "mentecapū", ambos no tenían capacidad para obrar por lo que debían estar sujetos a la curatela. Los locos que tuvieran intervalos de lucidez eran capaces en esos momentos.

b) Los impúberes

En cuestión a la edad se hacía una distinción entre púberes e impúberes, los primeros son los que habían alcanzado un desarrollo físico pleno, pero sólo era aplicable a los hombres. En cuanto a las mujeres se fijó como fecha de desarrollo físico la edad de doce años, este criterio lo sostenían los Sabinianos.

Sin embargo, los proculeyanos y los usos sociales, establecieron la edad de catorce años como término de la impubertad, e incluso a veces exigía esta edad y tener un desarrollo físico suficiente, pero finalmente Justiniano fijó el plazo de catorce años para el hombre y doce para la mujer.

Los impúberes se dividían en:

- 1) Infantes, que eran los que habían cumplido los siete años, eran incapaces de voluntad propia y por tanto su capacidad de obrar era absolutamente nula.
- 2) Mayor infancia, eran aquellos cuya edad era mayor de siete y menor de catorce años. No podía llegar a contraer justas nupcias y hacer testamento y para celebrar actos de enajenación era necesario la

¹⁸ Sinopsis de Derecho Romano, sexta edición, Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1982, p. 54.

autorización de su tutor. Los actos que beneficiaran a los impúberes eran plenamente válidos aun cuando no interviniera su tutor.

c) Los pródigos

Un pródigo es una persona que gasta, desperdicia y consume su hacienda en gastos inútiles, sin medida ni razón, por lo que eran inhabilitados para administrar sus bienes, recibían un curador y volvían a la condición de un impúber infans maior. Los alcances de la incapacidad del pródigo era que para los actos destinados a mejorar su situación patrimonial eran válidos. Se podía extinguir la incapacidad por prodigalidad, cuando el pródigo se enmendaba.

d) Las mujeres

El sexo también determinaba la incapacidad ya que los romanos sostenían que la mujer era débil por su propia naturaleza y de un carácter ligero. La mujer en general era incapaz de derechos públicos y de cualquier función pública. En cambio en el Derecho Privado es incapaz de ejercer la patria potestad, de ser banquero y de figurar como testigo en un testamento.

La incapacidad de la mujer variaba según fuese:

1) Púberes, "sui iuris", estas mujeres estaban sujetas a una tutela perpetua, pero fue suprimida esta tutela por el emperador Claudio. Estas mujeres estaban en igual condición que el impúber mayor infans y del pródigo.

2) Hija de familia, púber, estas mujeres eran totalmente incapaces.

3) Mujeres sometidas a la manus, la manus era el poder del hombre que ejerce sobre la mujer o la sujeción subordinada de la mujer a su marido. Las mujeres que se encontraban en esta situación eran absolutamente incapaces, pero posteriormente también se le otorgó la condición de impúber mayor infans, por lo cual podían contraer obligaciones con autorización de su marido. La mujer llegó a adquirir una capacidad mayor que la del impúber pues solo necesitaba la autorización para celebrar actos que comprometieran su patrimonio.

En los tiempos modernos, todos los pueblos civilizados han abolido la esclavitud y los extranjeros gozan de derechos y prerrogativas que el Derecho Internacional les otorga. También se reconoce capacidad jurídica tanto al hombre como a la mujer. Ya no es requisito tener los "status romanos" para tener capacidad jurídica, ahora toda persona es considerada igual ante el derecho y goza de la capacidad de goce en cambio solo las personas que pueden hacer valer sus derechos y obligaciones por sí mismas se le reconoce que tienen capacidad de ejercicio.

2.2 EVOLUCION EN EL DERECHO CIVIL MEXICANO

Actualmente a la capacidad jurídicamente se le define como: "la aptitud legal de una persona para ser sujeto de derechos y obligaciones, o como la facultad o posibilidad que esta persona pueda ejercer sus derechos y cumplir sus obligaciones por sí misma".²⁰

Nuestra legislación reconoce dos tipos de capacidad:

- 1.- Capacidad de goce
- 2.- Capacidad de ejercicio

1.- La capacidad de goce, es la aptitud que toda persona tiene para ser titular de derechos o para ser sujeto de obligaciones. Para Julián Bonnetcase "Es la aptitud de una persona para participar en la vida jurídica por sí misma o por medio de un representante, figurando en una situación jurídica o en una relación de derecho, para beneficiarse con las ventajas o soportar las cargas inherentes a dicha situación o relación. En una fórmula más breve ya reproducida, se dirá que la capacidad de goce es la aptitud de ser titular de un derecho".²¹

²⁰ Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. cit., p. 397.

²¹ Elementos de Derecho Civil. T. I, J.M. Cajica Jr. Puebla, México, 1945, p. 320.

"La capacidad de goce la tienen todas absolutamente todas las personas, tal capacidad es un atributo de éstas, puesto que por atributo de las personas se entiende algo que les es imprescindible, esencial, constante y necesario y que todas ellas tienen mientras vivan".²²

La capacidad de goce, que nuestro Código Civil llama capacidad jurídica que está establecido en el artículo 22:

"La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por nacimiento y se pierde por la muerte, pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente código".

Este precepto legal establece que antes del nacimiento de la persona ésta ya tiene capacidad de goce, es decir, desde el momento en que el ser es concebido, se le tiene por nacido para los efectos declarados en el Código Civil y por lo tanto, desde que el ser humano inicia la vida intrauterina entra bajo la protección de la ley.

El Derecho conserva en favor del "nasciturus", los derechos que eventualmente adquiere cuando nazca. El concebido, puede ser designado válidamente como heredero o legatario (artículo 1314 del Código Civil) o donatario (artículo 2356 del Código Civil), sólo se requiere que cuando nazca sea viable conforme lo dispone el artículo 337 del Código Civil que señala "Para los efectos legales, sólo se reputa nacido el feto que, desprendido enteramente del seno materno, vive veinticuatro horas o es presentado vivo al Registro Civil, faltando algunas de estas circunstancias, nunca ni nadie podrá entablar demanda sobre la paternidad".

Anteriormente el Código Civil de 1928, se sostenía el mismo criterio de la viabilidad jurídica pero además se requería que el niño tuviera figura humana, así lo exigía el artículo 303 "Sólo se reputa nacido el feto que desprendido enteramente del seno materno, nace con figura humana y que viva veinticuatro horas o es presentado vivo al Registro Civil". Ahora aun cuando el niño nazca deforme, con más miembros

²² ORTIZ URQUIDI, Raúl. Ob. cit., p. 297.

que los ordinarios (ostentum) o padezca alguna enfermedad grave o crónica, no por esto deja de ser protegido por el Derecho y gozará de capacidad goce.

La capacidad jurídica de la persona física se extingue con la muerte (artículo 22 del Código Civil). Actualmente, en el Derecho positivo mexicano sólo se reconoce a la muerte como causa extintiva de la capacidad de goce, aun cuando también la declaración judicial de presunción de muerte (que tiene lugar tratándose de una persona cuyo paradero es ignorado, se presume muerta después de que haya transcurrido seis años), la extingue en forma provisional, ya que proviene de una resolución provisional que sólo queda firme definitivamente si se prueba la muerte de la persona.

"En el Derecho antiguo e incluso en el de principios del siglo pasado los códigos admitían tres clases de extinción de la personalidad jurídica: la muerte propiamente dicha, la llamada "muerte civil" que afecta a determinada categoría de condenados y la profesión en órdenes religiosas".²³

"El concepto de incapacidad se encuentra oscurecido por la pobreza del lenguaje jurídico. Cuando una persona es privada a título excepcional de un derecho y no puede disfrutar de una ventaja que corresponde a los demás, se dice que está afectada por una incapacidad de goce: por ejemplo, un condenado a una pena criminal grave está afectado por la incapacidad de disponer o de recibir bienes a título gratuito. la expresión es inadecuada, porque si la palabra incapacidad significa aquí privación de un derecho, la palabra goce está desviada de un sentido habitual; significa en este caso, la ventaja que confiere la atribución de un derecho. Además la expresión sólo despierta la idea de derechos y se trata también de obligaciones".²⁴

I.- Algunas restricciones a la capacidad de goce de los menores de edad son:

a) Derecho de celebrar matrimonio del cual se carece, antes de los dieciséis o catorce años en el hombre y en la mujer respectivamente (artículo 148 del Código Civil).

²³ MUÑOZ, Luis. Derecho Civil Mexicano, T.I, Modelo, México, 1971, p. 233.

²⁴ RIPERT, GEORGE Y BOULANGER, Jean. Citado por GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil, tercera edición, Porrúa, México, 1979, p. 385.

b) Derecho para ser tutor, ya que sólo puede serlo el mayor de edad (artículo 513 del Código Civil).

c) Derecho para legitimar a un hijo, que sólo se tiene a la edad de catorce años y dieciséis en la mujer y en el hombre respectivamente, más la edad del hijo que se legitime (artículo 355 con relación a los artículos 361 y 362 del Código Civil).

II.- Algunas restricciones a la capacidad de goce de los mayores de edad:

a) Los mayores de veinticinco años no pueden adoptar (artículo 390 del Código Civil).

b) Los que se establezcan por sentencia judicial, civil o penal (artículo 283 y 1680 fracción III del Código Civil).

c) La interdicción sí afecta a la capacidad de goce, en el derecho familiar (artículo 156 fracción VIII y IX del Código Civil), en la patria potestad (artículo 447 fracción I del Código Civil), como tutor (artículo 503 fracción II del Código Civil), en general para ser representante de otra persona.

III.- Algunas restricciones a la capacidad de goce comunes para los menores y mayores de edad:

a) Para contratar entre cónyuge (artículos 174, 175 y 176 del Código Civil).

b) Para contraer nuevo matrimonio el divorciado (artículo 289 párrafo II y III del Código Civil).

c) Para la prescripción entre ascendientes y descendientes, incapacitados y sus tutores o curadores, copropietarios, coposeedores, contra los ausentes que se encuentren en servicio público y contra los militares en servicio activo (artículo 1167 fracciones I, III y VI del Código Civil).

2.- La capacidad de ejercicio, es la aptitud que tienen determinadas personas para hacer valer sus derechos y cumplir sus obligaciones por sí mismas.

Julian Bonnacase define a la capacidad de ejercicio como "la aptitud de una persona para participar por sí misma en la vida jurídica, figurando efectivamente en una situación jurídica o en una relación de derecho, para beneficiarse con las ventajas o soportar las cargas inherente a dicha situación, siempre por sí misma".²⁵

Para Rafael Rojina Villegas "La capacidad de ejercicio supone la posibilidad jurídica en el sujeto de hacer valer directamente sus derechos, de celebrar en nombre propio actos jurídicos de contraer y cumplir sus obligaciones y de ejercitar las acciones conducentes ante los tribunales".²⁶

La capacidad de ejercicio comienza con la mayoría de edad, de conformidad con los siguientes artículos de nuestro Código Civil:

Artículo 646.- "La mayoría de edad comienza a los dieciocho años cumplidos".

Artículo 647.- "El mayor de edad dispone libremente de su persona y de sus bienes".

Al igual que la capacidad de goce, la capacidad de ejercicio se adelanta para determinados efectos que la ley determina, para poder lograr ese adelanto es necesario la emancipación que solamente se obtiene cuando el menor contraiga matrimonio, como lo señala el artículo 641 de nuestro Código Civil:

"El matrimonio del menor de dieciocho años produce de derecho la emancipación. Aunque el matrimonio se disuelva, el cónyuge emancipado que sea menor, no recaerá en la patria potestad".

El adelanto de la capacidad de ejercicio sólo es para determinados efectos:

Artículo 643.- "El emancipado tiene la libre administración de sus bienes, pero siempre necesita durante su menor edad:

I.- De la autorización judicial para la enajenación, gravamen o hipoteca de bienes raíces.

II.- De un tutor para los negocios judiciales".

²⁵ Ob. cit., p. 378.

²⁶ Ob. cit., p. 445.

El mínimo de edad para la emancipación es la edad de dieciséis años para el hombre y catorce años para la mujer, ya que sólo a partir de estas edades se permite la celebración del matrimonio, según el artículo 148 del Código Civil.

Dicho lo anterior, la capacidad de ejercicio se adquiere generalmente a los dieciocho años y excepcionalmente con la emancipación a los catorce años en la mujer y dieciséis años en el hombre, siempre y cuando se trate de personas que estén en pleno uso y goce de sus facultades mentales.

Esta capacidad se pierde de manera definitiva con la muerte y de manera temporal con la interdicción, ya que puede darse el caso de que el incapaz pueda salir de la interdicción si desaparece o mejora la causa o el estado que originó su interdicción. La capacidad de ejercicio necesariamente supone la capacidad de goce, pero no todas las personas con capacidad de goce tienen la capacidad de ejercicio. La incapacidad de ejercicio se refiere a la carencia de aptitud de una persona que tiene capacidad de goce para hacer valer sus derechos por sí misma.

"La incapacidad de ejercicio impide al sujeto hacer valer sus derechos, celebrar en nombre propio actos jurídicos, contraer y cumplir sus obligaciones o ejercitar sus acciones. De aquí la necesidad de un representante, sea quien haga valer esos derechos o acciones o se obligue y cumpla por el incapaz o celebre por él los actos jurídicos".²⁷

Existen varias clasificaciones de causas que dan origen a la incapacidad de ejercicio o condiciones que la modifican, algunas de ellas son las siguientes:

Para Marcel Planiol y Georges Ripert, existen: "Incapacidades naturales; incapacidades arbitrarias. - La incapacidad de una persona, es a veces, obra arbitraria de la ley; ejemplos de ellas son: la incapacidad de los condenados a una pena criminal, la incapacidad de la mujer casada y del pródigo. De hecho estas personas son tan capaces de obrar después de su condena o matrimonio, como lo eran antes. Por tanto su incapacidad tiene una causa puramente jurídica: el matrimonio o la sentencia. Hay otros incapaces, cuya incapacidad es real, tales son los menores y los locos. La falta de edad, el debilitamiento o la pérdida

²⁷ Idem.

de las facultades intelectuales son causas físicas de incapacidad, la ley se limita a comprobar y determinar su extensión. Las legislaciones antiguas admitían una tercera causa física de incapacidad: la debilidad del sexo femenino, que casi ha desaparecido totalmente".²⁸

Los autores suelen hacer numerosas clasificaciones de las circunstancias que modifican la capacidad. Las hay temporales y permanentes, según afecten por determinado espacio de tiempo la personalidad o la afectan de manera perpetua. También acostumbra hablar algunos autores de circunstancias o causas intrínsecas y extrínsecas, según provengan de cualidades inherentes e internas del hombre o de las relaciones externas en que éste interviene en la vida social.

Estimamos que tales clasificaciones no se acomodan a la naturaleza jurídica de las circunstancias modificativas de la capacidad. Felipe Clemente de Diego clasifica las circunstancias en dos grupos:

1° las que proceden del individuo considerado en sí mismo (edad, enfermedad, etc.), 2° las derivadas de las relaciones que el individuo guarda con la familia, la religión, el municipio, las sociedades en general en que vive y la especie".²⁹

La Ley clasifica a la incapacidad en natural y legal, el Código Civil de 1928 las estableció en su artículo 450 que decía:

"Tienen incapacidad natural y legal:

- I. Los menores de edad;
- II. Los mayores de edad privados de la inteligencia por locura, idiotismo o imbecilidad, aun cuando tengan intervalos lúcidos.
- III. Los sordomudos que no saben leer ni escribir;
- IV. Los ebrios consuetudinarios y los que habitualmente hacen uso inmoderado de drogas enervantes".

²⁸ Tratado Elemental de Derecho Civil, T1, Cajica, Puebla, México, 193, pp. 239 y 240.

²⁹ MUÑOZ, Luis. Ob. cit., pp. 235 y 236.

de las facultades intelectuales son causas físicas de incapacidad, la ley se limita a comprobar y determinar su extensión. Las legislaciones antiguas admitían una tercera causa física de incapacidad: la debilidad del sexo femenino, que casi ha desaparecido totalmente”.²⁸

Los autores suelen hacer numerosas clasificaciones de las circunstancias que modifican la capacidad. Las hay temporales y permanentes, según afecten por determinado espacio de tiempo la personalidad o la afectan de manera perpetua. También acostumbran hablar algunos autores de circunstancias o causas intrínsecas y extrínsecas, según provengan de cualidades inherentes e internas del hombre o de las relaciones externas en que éste interviene en la vida social.

Estimamos que tales clasificaciones no se acomodan a la naturaleza jurídica de las circunstancias modificativas de la capacidad. Felipe Clemente de Diego clasifica las circunstancias en dos grupos:

1° las que proceden del individuo considerado en sí mismo (edad, enfermedad, etc.), 2° las derivadas de las relaciones que el individuo guarda con la familia, la religión, el municipio, las sociedades en general en que vive y la especie”.²⁹

La Ley clasifica a la incapacidad en natural y legal, el Código Civil de 1928 las estableció en su artículo 450 que decía:

“Tienen incapacidad natural y legal:

- I. Los menores de edad;
- II. Los mayores de edad privados de la inteligencia por locura, idiotismo o imbecilidad, aun cuando tengan intervalos lúcidos.
- III. Los sordomudos que no saben leer ni escribir;
- IV. Los ebrios consuetudinarios y los que habitualmente hacen uso inmoderado de drogas enervantes”.

²⁸ Tratado Elemental de Derecho Civil, T1, Cajica, Puebla, México, 193, pp. 239 y 240.

²⁹ MUÑOZ, Luis. Ob. cit., pp. 235 y 236.

Este artículo ha sido reformado, así como también varias disposiciones del Código Civil y el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, sobre todo en materia de incapacidad, estas reformas aparecen en el Diario Oficial de la Federación de fecha 23 de julio de 1992.

Actualmente el artículo 450 dice:

"Tienen incapacidad natural y legal:

I. Los menores de edad;

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

Derogándose las fracciones III y IV de este artículo.

La distinción entre la incapacidad natural y la legal, no se encuentra lo suficientemente clara ni en la doctrina ni por la legislación. Estas son las opiniones que al respecto existen de algunos doctrinarios:

"En realidad la incapacidad natural es derivada de la falta de edad o de la enfermedad y la legal la fundada en todas las demás causas establecidas por la ley".²¹

"La incapacidad natural según la entienden nuestros códigos y algunos autores es aquella que por razón de la naturaleza defectuosa que afecta al sujeto, éste carece de la madurez conveniente y justa para realizar negocios jurídicos. La incapacidad legal es aquella que la ley fija de manera taxativa y que impide que el sujeto pueda realizar aquellos actos que la norma le prohíbe por razones puramente inherentes a su persona. Se ve, pues la incapacidad natural puede coincidir con la capacidad legal. Es más exceptuando la menor edad y hasta si se quiere la sordomudez, todos los casos de incapacidad deben ser declarados

²¹ DE PINA, Rafael. Elementos de Derecho Civil Mexicano, V. I, decimosexta edición,

Porrúa, México, 1989, p. 209.

por la autoridad judicial competente, por donde se puede dar y a menudo se dan en la práctica que un incapaz natural realice actos jurídicos con plena capacidad. Mientras la interdicción no esté decretada, el incapaz es hábil para realizar negocios jurídicos. Tal es el caso del ebrio consuetudinario, del demente, del imbecil, etc., cuya interdicción todavía no ha sido reconocida".¹¹

"La ley considera que hay dos tipos de incapacidades: aquellas cuya incapacidad es al mismo tiempo natural y legal, y aquellas cuya incapacidad es sólo legal. Corresponde a este último tipo el emancipado y expresamente se refiere al caso el artículo 451 en los siguientes términos: los menores de edad emancipados por razón de matrimonio, tienen incapacidad legal para los actos que se mencionan en el artículo relativo del capítulo I del título décimo de este libro, es decir, el 643. Al tipo restante de incapacidad se refiere el precepto del artículo 450".¹²

En nuestra opinión consideramos incapaz natural al menor de edad y al enfermo, ya que por cuestiones intrínsecas y físicas es difícil que sepan las consecuencias de los actos jurídicos y sobre todo soporten las consecuencias que surjan. Pero existe una excepción que es el caso del menor emancipado, que es incapaz natural y legal, como lo señala el artículo 451 del Código Civil. La incapacidad legal es aquella que por disposición de la ley crea una situación jurídica que debe proteger a éstos, que sin haber nacido con una incapacidad y son mayores de edad no tienen el discernimiento suficiente para realizar negocios jurídicos en este supuesto se encuentran las personas incapaces por adicción a sustancias tóxicas. Todas las incapacidades deben ser decretadas judicialmente de acuerdo con lo que establece el Código de Procedimientos Civiles (del artículo 902 al 914). Estas son medidas que se toman para proteger a los incapaces así como también para anular su capacidad de ejercicio mediante la institución de la interdicción. De acuerdo al artículo 450 del Código Civil, se puede hacer una clasificación de las personas con incapacidad de la siguiente forma:

¹¹ MUÑOZ, Luis. Ob. cit., p. 247.

¹² ORTIZ URQUIDI, Raúl. Ob. cit., p. 311.

A) Incapaces por minoría de edad.

B) Incapacidad de mayores de edad que padezcan alguna enfermedad o deficiencia persistente de carácter físico, psicológico o sensorial,

C) Incapacidad por adicción a sustancias tóxicas.

A) Incapacidad por minoría de edad

"La edad en sentido jurídico, es aquella cantidad de años que el derecho exige a la persona para que pueda realizar los actos que la ley estrictamente le autorice, o bien aquella cantidad de años que la ley estima como causa suficiente para eximir o aminorar la efectividad de las obligaciones de la persona a la que hace referencia".³³

Las personas menores de dieciocho años son menores de edad, por eso requieren tener un representante para poder realizar los actos y negocios jurídicos que requieren de una plena capacidad civil. Aun cuando pueden existir actos en los que el menor de está facultado para realizarlos, también existen actos que el representante del menor necesita del consentimiento de éste para que los pueda realizar.

"Esta capacidad civil disminuida que la ley confiere al menor de puede ser dividida en cinco grupos de actos: 1° actos del derecho de familia; 2° actos relativos a la administración del patrimonio; 3° actos en mortis causa; 4° actos que requieren el consentimiento del menor; 5° actos en que la ley admite la intervención del menor".³⁴

De los actos señalados por el autor Luis Muñoz, son ejemplos los siguientes:

1° Actos del derecho de familia

a.- Los menores de edad pueden celebrar esponsales siempre y cuando el hombre tenga dieciséis años y la mujer catorce años (artículo 140 del Código Civil). Solo produce efectos

³³ Ibidem., p. 241.

³⁴ MUÑOZ, Luis. Op. cit., pp. 239 y 240.

jurídicos la figura de los esponsales, si existió el consentimiento de sus representantes legales (artículo 141 del Código Civil).

2° Actos relativos a la administración del patrimonio

a.- Los bienes del hijo que esté sometido a la patria potestad se dividen en dos clases: los que adquiere por su trabajo y los que adquiere por cualquier otro título. Los primeros bienes pertenecen al hijo tanto en propiedad, administración y usufructo. La segunda clase de bienes pertenece solo la mitad al hijo y la otra mitad del usufructo pertenece a los que ejerzan la patria potestad (artículo 428 al 430 del Código Civil).

3° Actos mortis causa

a.- Son incapaces para testar los menores que no han cumplido dieciséis años de edad, ya sean hombres o mujeres (artículo 1306 fracción I del Código Civil).

4° Actos que exigen el consentimiento del menor

a.- Reconocimiento de hijos naturales (artículo 78 fracción II del Código Civil).

5° Actos en que la ley admite la intervención del menor

a.- El pupilo será consultado para los actos importantes de la administración cuando es capaz de discernimiento y mayor de dieciséis años. La administración de los bienes que el pupilo ha adquirido con su trabajo corresponde a él, y no al tutor (artículo 537 fracción IV del Código Civil).

B) Incapacidad de mayores de edad que padezcan alguna enfermedad o deficiencia persistente de carácter físico, psicológico o sensorial.

En todos los tiempos la enfermedad ha sido causa de una disminución de la capacidad si afecta de modo sensible a la madurez, al discernimiento y eficacia de la manifestación de la voluntad para producir negocios jurídicos. Nuestro Código Civil de 1928, en su artículo 450 sólo tomaba en cuenta las siguientes enfermedades como causas de incapacidad legal y natural:

"II. Privación de la inteligencia, por locura, idiotismo o imbecilidad aun cuando tenga intervalos lúcidos.

III. Los sordomudos que no saben leer ni escribir..."

Respecto a estas personas, el Código Civil de 1928 establecía:

"El menor de edad que fuera demente, idiota, imbecil, sordomudo, ebrio consuetudinario, o que habitualmente abuse de las drogas enervantes, estará sujeto a la tutela de menores, mientras no llegue a la mayor edad (artículo 464)".

Son impedimentos para celebrar el contrato de matrimonio:

"La impotencia incurable para la cópula, la sífilis, la locura y las enfermedades crónicas e incurables que sean, además contagiosas o hereditarias (artículo 156 fracción VIII)".

"El idiotismo y la imbecilidad (artículo 156 fracción IX)". "Generalmente se tenían en cuenta por las legislaciones las enfermedades mentales, la ceguera y la sordomudez, pero no otros males que aquejaban al hombre y le hacen inapto para realizar determinados actos jurídicos o para realizar determinados deberes impuestos por la ley".³⁵

Con la reforma del artículo 450 del Código Civil se quiso abarcar más enfermedades al decir:

"Tienen incapacidad natural y legal:

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

Debido ha que el legislador no ha podido clasificar de una manera específica que enfermedades privan realmente a una persona de la capacidad civil por existir una infinita gama de enfermedades que existen y que seguirán surgiendo; estableció en esta fracción un criterio más amplio para abarcar más

³⁵ Ibidem., p. 236.

padecimientos que provocan que una persona sea incapaz naturalmente, y aclara que todos estos padecimientos deben ser persistentes y limiten o alteran tanto a la persona que no pueda gobernarse y obligarse por sí misma, o manifestar su voluntad por algún medio. Actualmente el Código Civil establece algunas restricciones a las personas que padecen determinadas enfermedades como son las siguientes:

a.- Son impedimentos para celebrar el contrato de matrimonio: "La impotencia incurable para la cópula; y las enfermedades crónicas e incurables, que sean, además, contagiosas o hereditarias. Padecer alguno de los estados de incapacidad a que se refiere la fracción II del artículo 450 (artículo 156 fracción VIII y IX)".

b.- Son causas de divorcio:

"Padecer sífilis, tuberculosis o cualquier otra enfermedad crónica o incurable que sea, además contagiosa o hereditaria y la impotencia incurables que sobrevenga después de celebrar el matrimonio. Y padecer enajenación mental incurable (artículo 267 fracción VI y VII)".

c.- La patria potestad no es renunciable, pero aquellos a quienes corresponde ejercerla pueden excusarse: "Cuando por su estado habitual de salud no puedan atender debidamente a su desempeño (artículo 448 fracción II)".

d.- No pueden ser testigos del testamento: "Los que no están en su sano juicio; los ciegos, sordos o mudos (artículo 1502 fracción III y IV)".

e.- No pueden ser tutores:

"Los que padezcan enfermedad crónica contagiosa, aunque estén anuentes en recibir el cargo (artículo 503 fracción XIII)".

f.- Están incapacitados para testar:

"Los que habitualmente o accidentalmente no disfruten de su cabal juicio (artículo 1306 fracción II)". Sin embargo es válido el testamento hecho por un demente en un intervalo de

lucidez, con tal de que al efecto se observen las prescripciones de los artículos 1308 al 1311 (artículo 1307).

c) Incapacidad por adicción a sustancias tóxicas.

"El Código Civil de 1928, más progresivo que los anteriores, a más de las enfermedades, considera que son causas de disminución de la capacidad, el alcoholismo crónico y el uso constante de las drogas llamadas estupefacientes".³⁶

El Código Civil de 1928 establecía en su artículo 450 "tienen incapacidad natural y legal:

IV. Los ebrios consuetudinarios y los que habitualmente hacen uso immoderado de drogas enervantes".

Actualmente con la reforma que apareció en el Diario Oficial de 23 de julio de 1992, esta causa de incapacidad se encuentra dentro del artículo 450 fracción II que dice:

"Tienen incapacidad natural y legal:

II. Los mayores de edad disminuidos o perturbados en su inteligencia..., o por la adicción a sustancias tóxicas como el alcohol, los psicofrónicos o los estupefacientes, siempre que debido a la limitación, o la alteración en la inteligencia que esto les provoque no pueden gobernarse y obligarse por sí mismos, o manifestar su voluntad por algún medio".

La adicción a sustancias tóxicas también es una causal de divorcio que señala 267 el artículo del Código Civil:

"XV. Los hábitos de juego o de embriaguez o el uso indevido y persistente de drogas enervantes, cuando amenazan causar la ruina de la familia o constituyen continuo motivo de desavenencia conyugal".

La incapacidad de ejercicio impide que el sujeto que la sufre ejerza o haga valer sus derechos por sí mismo o realice actos jurídicos plenamente válidos, por eso es necesario la representación legal que es:

³⁶ Ibidem., p. 237.

"Aquella institución por medio de la cual una persona realiza un acto o un negocio jurídico en nombre de otra y ocupando el lugar de ésta".³⁷

"La representación legal se convierte en una institución auxiliar y necesaria de la incapacidad de ejercicio, pues sin ella, aun cuando se tuviera la capacidad de goce, propiamente se carecía de dicha aptitud dada la imposibilidad de hacer valer los derechos que por la misma se hubieren adquirido. ¿De qué serviría al menor o al enajenado mental ser titular de derechos, si no pudiera ejercerlos o hacerlos valer por conducto de un representante".³⁸

El Derecho Laboral no sigue rigidamente la noción de incapacidad del Derecho Civil, ya que el trabajo es una fuente de ingresos y debido a los grandes problemas económicos que sufre el mundo desgraciadamente es necesario que las personas que son incapaces naturalmente y legalmente tengan que trabajar por eso el legislador al crear la Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamentó con medidas proteccionistas el trabajo de los menores de edad pero se olvidó de reglamentar el trabajo que realizan las personas que tienen alguna afección física, psicológica y sensorial. Esta omisión continúa en la vigente Ley Federal del Trabajo.

2.3 EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

La Declaración de Derechos Sociales de 1917 es de gran importancia en el Derecho del Trabajo, ya que a partir de esta fecha los trabajadores formaron las primeras federaciones y confederaciones de trabajo, realizaron huelgas y celebraron contratos colectivos.

Cada vez fue más necesario la creación de leyes eminentemente sociales, que protegieran los intereses y derechos de la clase campesina y sobre todo de la clase trabajadora, estas leyes son: La Ley de la Reforma Agraria y la Ley Federal del Trabajo, las que sirvieron para dar origen y fundamento al

³⁷ *Ibidem.*, p. 252.

³⁸ ROJINA VILLEGAS, Rafael. *Ob. cit.*, p. 451.

Derecho Agrario y al Derecho del Trabajo, ya que anteriormente estas materias eran regidas por el Derecho Civil.

Un antecedente muy importante para la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue la gran cantidad de decretos y leyes del trabajo que expidieron los Estados de la República Mexicana, ya que muchas de estas disposiciones sirvieron de base para otorgar las mínimas garantías a los trabajadores que consagra nuestra Constitución y también algunas de estas disposiciones fueron contempladas en nuestra primera Ley Federal del Trabajo.

No existía una uniformidad de criterios en los decretos y leyes de los Estados, lo que produjo según el profesor Mario de la Cueva "Un enjambre de leyes que dan a los trabajadores tratamientos distintos, situación que implica la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios".³⁹

Se dio el caso de que varios conflictos colectivos y huelgas, comprendía a trabajadores de dos o más Estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlos por carecer de eficacia sus resoluciones fuera de su jurisdicción local. Ante esta problemática el poder revisor de la Constitución, el 6 de septiembre de 1929 modificó el artículo 123 en su primer párrafo y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, impuso como solución una sola Ley Federal del Trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales de acuerdo a la distribución de su competencia. De esta forma, se expidió la Ley Federal del Trabajo aplicable a toda la República.

Mucho antes de la reforma constitucional, el 15 de noviembre de 1928, la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero patronal en la Ciudad de México, la cual presentó un proyecto del Código Federal del Trabajo, este documento fue publicado por la Comisión de Trabajadores de México (C.T.M.). Este proyecto es considerado como el primer antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

³⁹ Ob. cit., p. 531.

Derecho Agrario y al Derecho del Trabajo, ya que anteriormente estas materias eran regidas por el Derecho Civil.

Un antecedente muy importante para la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue la gran cantidad de decretos y leyes del trabajo que expidieron los Estados de la República Mexicana, ya que muchas de estas disposiciones sirvieron de base para otorgar las mínimas garantías a los trabajadores que consagra nuestra Constitución y también algunas de estas disposiciones fueron contempladas en nuestra primera Ley Federal del Trabajo.

No existía una uniformidad de criterios en los decretos y leyes de los Estados, lo que produjo según el profesor Mario de la Cueva "Un enjambre de leyes que dan a los trabajadores tratamientos distintos, situación que implica la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios".³⁹

Se dio el caso de que varios conflictos colectivos y huelgas, comprendía a trabajadores de dos o más Estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlos por carecer de eficacia sus resoluciones fuera de su jurisdicción local. Ante esta problemática el poder revisor de la Constitución, el 6 de septiembre de 1929 modificó el artículo 123 en su primer párrafo y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, impuso como solución una sola Ley Federal del Trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales de acuerdo a la distribución de su competencia. De esta forma, se expidió la Ley Federal del Trabajo aplicable a toda la República.

Mucho antes de la reforma constitucional, el 15 de noviembre de 1928, la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero patronal en la Ciudad de México, la cual presentó un proyecto del Código Federal del Trabajo, este documento fue publicado por la Comisión de Trabajadores de México (C.T.M.). Este proyecto es considerado como el primer antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

³⁹ Ob. cit., p. 531.

En el año de 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto del Código Federal del Trabajo, el cual fue rechazado por el movimiento obrero y fue atacado por el Congreso, por contener el principio de sindicalización única que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas; aunque las Juntas de Conciliación y Arbitraje debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo conforme a la fracción XVI de la Declaración de Derechos Sociales de 1917.

Hasta que finalmente en el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, en el cual tuvo importante participación el Lic. Eduardo Suárez a pesar del gran número de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931, estando como Presidente interino el Ingeniero Pascual Ortiz Rubio.

Esta Ley respecto a la capacidad señalaba:

A) Capacidad limitada de los trabajadores menores de dieciséis años.

Nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931 hasta 1962 autorizó a los niños de doce a dieciséis años para que pudieran trabajar, pero la reforma legal de 1963 elevó el límite inferior, a la edad de catorce años y así permanece en la actual Ley.

Para satisfacer el requisito de expresar el consentimiento pleno por parte de los menores de dieciséis años, la Ley Federal del Trabajo señala reglas especiales, como las que el contrato debe ser celebrado por el padre o tutor del menor, en su defecto con el representante del sindicato, en caso de existir, cuando no lo haya, el representante de la autoridad laboral y en su defecto de todos ellos con la intervención de la autoridad política del lugar. Una vez satisfecho este requisito de capacidad el menor actúa con plena libertad en el trabajo.

La Ley Federal del Trabajo también trató de garantizar que obtenga la debida instrucción y evitar que sufran daños morales o físicos con motivo de su trabajo.

Los artículos que señalaban esto son los siguientes:

Artículo 20

"Los contratos relativos al trabajo de los mayores de doce años y menores de dieciséis, deberán celebrarse con el padre o representante legal de dichos menores, con aprobación del sindicato a que pertenezcan, en su defecto, de la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar y a falta de ésta, de la autoridad política respectiva".

Artículo 22

"Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

III.- Los que estipulen trabajos para niños menores de doce años;

VI. Las que fijan horas extraordinarias de trabajo para las mujeres y menores de dieciséis años".

Artículo 72

"La jornada máxima de trabajo para los mayores de doce años y menores de dieciséis, será de seis horas".

Artículo 76

"Para las mujeres y los mayores de doce años pero menores de dieciséis, en ningún caso habrá jornada extraordinaria de trabajo".

Artículo 77

"Las mujeres y los mayores de doce años, pero menores de dieciséis, no podrán desempeñar trabajo nocturno industrial ni labores insalubres o peligrosas".

Artículo 106

"Queda prohibido, respecto a los menores de dieciséis años:

I.- El trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, y en las casas de asignación, y

II.- Ejecutar labores peligrosas e insalubres".

B) Capacidad plena para los trabajadores mayores de dieciséis años.

Los menores de edad de cualquier sexo que sean mayores de dieciséis años tienen plena capacidad para celebrar por sí solos un contrato de trabajo, así como también tienen la capacidad procesal para ejercer las acciones que surjan del incumplimiento del contrato.

Artículo 19

"Tendrán capacidad para celebrar el contrato de trabajo, para percibir la retribución convenida y ejercer las acciones que nazcan del contrato o de la ley, los menores de edad de uno u otro sexo, que tengan más de dieciséis años.

La libertad de contratación en materia de trabajo, para los mayores de dieciséis años, no implicará su emancipación".

C) Capacidad de la mujer trabajadora

Para la Ley Federal del Trabajo de 1931, el sexo no influye en la capacidad para celebrar contrato de trabajo. Apenas crea una incompatibilidad para el ejercicio de determinados empleos o actividades reputadas insalubres, peligrosas o inmorales.

A las mujer se le protege en razón de su constitución física, prohibiendo:

- 1.- El trabajo femenino en labores peligrosas o insalubres.
- 2.- El trabajo nocturno industrial.
- 3.- El trabajo comercial después de las diez de la noche.
- 4.- Jornadas extraordinarias.

La mujer casada no requiere el consentimiento de su esposo para celebrar contrato de trabajo lo que propiciaba un antagonismo entre las disposiciones del Código Civil de 1928 ya que el artículo 170 señalaba que el marido podía oponerse al trabajo de la mujer cuando perjudicará a la dirección y los cuidados de los menores del hogar. Pero esta disposición fue derogada el 5 de diciembre de 1974.

Artículo 21

"La mujer casada no necesitará consentimiento de su marido para celebrar el contrato de trabajo, ni para ejercitar los derechos de que él deriven".

Artículo 22

"Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresan en el contrato:

V.- Los que establezcan por consideración de edad, sexo o nacionalidad, un salario menor que se pague a otro trabajador en la misma negociación por trabajo de igual eficacia, en la misma clase de trabajo o igual jornada".

Artículo 107

"Queda prohibido, respecto a las mujeres:

I.- El trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, y

II.- La ejecución de labores peligrosas o insalubres, salvo cuando a juicio de la autoridad competente se hayan tomado todas las medidas e instalado todos los aparatos necesarios para su debida protección".

D) Incapacidad física o mental del patrón y del trabajador. Los artículos que hablan de esto son:

Artículo 57

"El contrato colectivo de trabajo terminará:

VII.- Por incapacidad física o mental del patrón, que constituya imposibilidad para cumplir el contrato, para la continuación de la empresa. En la liquidación judicial deberá indemnizarse a los trabajadores con un mes de salario por esta causal".

Artículo 116

"Son causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

VIII.- La muerte o incapacidad del patrón cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal del trabajo".

Ambos artículos hacían referencia a la incapacidad física superviniente del patrón después de haber celebrado la relación laboral que provocaba la suspensión temporal, según sea el tipo de incapacidad y era causa de terminación de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, cuando la incapacidad le impidiera cumplir con sus obligaciones laborales. Pero la Ley Laboral, no señala cuales son los límites de edad y que capacidad debe tener el patrón para celebrar contrato de trabajo, ni nunca señala si una persona incapaz civilmente puede ser patrón.

Artículo 113

"Son obligaciones de los trabajadores:

IX.- Someterse de acuerdo con los contratos y reglamentos, al solicitar su ingreso al servicio o durante él si lo requiere el patrón, a un reconocimiento médico para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad profesional, contagiosa o incurable".

Artículo 126

"El contrato de trabajo terminará:

IX.- Por incapacidad física o mental de cualquiera de las partes o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible el cumplimiento del contrato o la continuación de la empresa".

Estos dos últimos artículos señalaban la incapacidad física o mental del trabajador, el primero de ellos es una medida de higiene y protección del trabajador para saber si tiene una incapacidad o enfermedad proveniente del mismo trabajo que realiza y el segundo artículo señala como causa de terminación laboral la incapacidad física o mental superviniente del patrón y del trabajador que haga imposible el cumplimiento de sus obligaciones laborales. Así como también señala la incapacidad como la falta de habilidad o aptitud que impida el cumplimiento del contrato.

E) Incapacidad para trabajar.

Es la falta de aptitud de una persona para realizar determinado trabajo o la falta de eficacia para el desempeño de una actividad. La Ley Federal del Trabajo de 1931, señalaba:

Artículo 121

"El patrón podrá rescindir el contrato de trabajo:

I.- Por engañarlo el trabajador, o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado al tiempo de celebrarse el contrato, con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causal de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de presentar sus servicios el trabajador".

Artículo 225

"El patrón o maestro puede despedir al aprendiz, sin responsabilidad:

II.- Por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se trate".

Esta Ley Federal del Trabajo de 1931, estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970.

2.4 EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Nuestra vigente Ley Federal del Trabajo tiene dos anteproyectos como antecedentes de su creación; uno de ellos de 1962, solicitaba una reforma previa del artículo 123 Constitucional en el apartado A, en sus fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII, y XXXI. Estas reformas eran necesarias para estar acorde con la elevación a catorce años de edad mínima de admisión al trabajo, así como para la reglamentación de salarios mínimos, el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas, las correcciones sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo. En noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales, pero este primer proyecto de una nueva Ley Federal del Trabajo no se llevó a cabo. Fue hasta el segundo proyecto de 1968 cuando el ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de una nueva Ley Federal del Trabajo. Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de 1° de abril de 1970 y entro en vigor el 1° de mayo del mismo año. En esta Ley Federal del Trabajo la mayoría de los artículos que hacen alusión a la capacidad casi son los mismos que los de la Ley Federal del Trabajo de 1931, salvo que cambian de numeral y otras pequeñas modificaciones.

"La capacidad de las personas que intervienen en una relación de trabajo suscita problemas diversos según se considera la condición de los trabajadores o la de los patrones. Por otra parte, la Ley nueva, igual que la de 1931, se ocupa únicamente de la de los primeros".⁴⁰

Los artículos que actualmente hacen alusión a la capacidad en la Ley Federal del Trabajo son los siguientes:

A) Capacidad limitada de los trabajadores mayores de catorce años y menores de dieciséis años

Artículo 5

"Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce de derechos, sea escrita u oral, la estipulación que establezca:

I.- Trabajo para niños menores de catorce años;

IV.- Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;

XII.- Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años".

Artículo 22

"Queda prohibido la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo".

B) Capacidad plena de los trabajadores mayores de dieciséis años

Artículo 23

"Los mayores de dieciséis años pueden presentar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas por la Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje,

⁴⁰ Idem., p. 211.

del Inspector del trabajo o de la Autoridad Política. Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones correspondientes".

C) Capacidad procesal

Por iniciativa del Ejecutivo Federal de fecha 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas sobre todo en el procedimiento laboral. Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980. Entraron en vigor el 1° de mayo de 1980. El único artículo que hace referencia a la capacidad procesal en esta reforma es el siguiente:

Artículo 691

"Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en caso de no estar asesorado en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de dieciséis años, la Procuraduría de Defensa del Trabajador les designará un representante".

D) Incapacidad física o mental del patrón y del trabajador.

Artículo 47

"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I.- Engañarlo el trabajador, o en su caso el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en que se le atribuye al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de presentar sus servicios el trabajador".

Artículo 53

"Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

Artículo 54

"En caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios y de ser posible otorgarle un trabajo que sea compatible con sus aptitudes".

Artículo 134

"Son obligaciones de los trabajadores;

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa o incurable".

Artículo 434

"Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que no produzca como consecuencia necesaria inmediata y directa, la terminación de los trabajos".

Artículo 520

"La prescripción no puede comenzar ni correr:

- I.- Contra los incapaces mentales, sino cuando e haya discernido su tutela conforme a la Ley, y
- II.- Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra".

Tanto la Ley Federal del Trabajo de 1931 como la actual de 1970 el término incapacidad tiene varias acepciones como se puede apreciar de la interpretación de los artículos anteriormente señalados. Estas acepciones son:

- 1.- Aptitud e idoneidad requerida para ejercer una profesión, oficio o empleo (capacidad laboral).
- 2.- Es la facultad o posibilidad de que una persona ejercite sus derechos y cumpla sus obligaciones laborales por sí misma (capacidad de ejercicio en materia laboral).

3.- Aptitud legal para ejercitar por nosotros mismos o por otro en nuestro nombre, los derechos laborales ante los tribunales competentes (capacidad procesal laboral).

Esta gama de acepciones no se encuentran definidas ni se diferencian claramente en la Ley Federal del Trabajo lo que provoca equívocos y errores en materia laboral.

En este capítulo podemos apreciar que las enfermedades que afectan a la madurez, al discernimiento y eficacia de la manifestación de la voluntad siempre han sido causa de una disminución o falta de capacidad de ejercicio.

Desde el Derecho Romano las personas dementes, lo locos o idiotas no tenían capacidad para obrar por lo que estaban sujetos a la curatela. Esto trascendió de alguna forma en el Código Civil Mexicano de 1928 en el artículo 450 que considera incapaz natural y legalmente a las personas privadas de la inteligencia aunque tengan intervalos lúcidos así como también los sordomudos que no saben leer ni escribir. Ahora con las reformas del 23 de julio de 1992 el artículo 450 del Código Civil considera incapaz natural y legal a las personas disminuidas o perturbadas en su inteligencia aunque tengan intervalos lúcidos y aquellas que padezcan alguna afección originado por enfermedad o deficiencia persistente de carácter físico, psicológico o sensorial.

Muchas de las personas que son incapaces civilmente por estos padecimientos, son personas que realizan actividades productivas y pueden trabajar por lo cual deben tener capacidad laboral. Es necesario aclarar que estas personas no podrán contratar por sí solas, ya sea como patrones o trabajadores pero se podrá suplir esta falta de capacidad de ejercicio con la representación de sus padres, o tutores y a falta de ellos del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de Trabajo o de la Autoridad Política.

CAPITULO III DISTINCION ENTRE LA CAPACIDAD CIVIL Y LA
CAPACIDAD LABORAL.

Este capítulo como su título indica, establece las diferencias entre la capacidad civil y la capacidad laboral que se demuestran al explicar la obligación civil y la obligación laboral, aún cuando ambas son muy parecidas por tener los mismos cinco elementos estructurales, existen algunas distinciones ya que la capacidad laboral tiene características muy peculiares que la hacen única. También estudiaremos al contrato como principal fuente de las obligaciones y donde surgen las teorías civilistas que atribuyen la naturaleza jurídica de la relación de trabajo como una relación contractual, por eso es necesario también analizar los elementos de existencia y de validez del contrato de trabajo y sobre todo a la capacidad ya no como atributo de la personalidad si no como elemento de validez del contrato de trabajo.

3.1 OBLIGACION

La palabra obligación deriva del prefijo "ob" y del verbo "ligare", atar, unir, vincular; de lo cual resulta que su primera connotación es el nexo o el vínculo entre dos o más objetos o sujetos.

Desde la época del Derecho Romano se ha conceptualizado a la obligación civil, las primeras definiciones fueron realizadas por Justiniano y Paulo.

Justiniano dice que: "La obligación es un vínculo de derecho, por el que somos constreñidos con la necesidad de alguna cosa, según las leyes de nuestra ciudad" (Instituciones, Libro III, Título XIII, Proemio).

Para Paulo: "La substancia de la obligación no consiste en que nuestro cuerpo haga algo, o en servidumbre nuestra, sino en que otro nos constriña a dar algo, bien haciendo, bien prestando" (Digesto, Libro XLIV, Título VII, Proemio).

A continuación señalaré otras definiciones más modernas de lo que se debe entender por obligación, aun cuando la mayoría de ellas sigue la misma concepción romana.

Guiérrez y González define a la obligación en sentido amplio diciendo: "Es la necesidad jurídica de cumplir voluntariamente una prestación de carácter patrimonial (pecuniaria o moral), en favor de un sujeto

que eventualmente puede llegar a existir, o en favor de un sujeto que ya existe".⁴¹

Rojina Villegas define a la obligación diciendo que es "Un estado de subordinación jurídica que impone al deudor la necesidad de ejecutar en favor del acreedor un hecho o una abstención de carácter patrimonial o moral".⁴²

Edgardo Peniche López dice: "La obligación es una relación jurídica entre dos o más personas determinadas o indeterminadas, en virtud de la cual una de ellas llamada acreedor, tiene la facultad de exigir a otra llamada deudor, y ésta la necesidad de cumplir, una prestación o una abstención, que puede ser de dar, de hacer o no hacer, de valor económico o de valor moral".⁴³

Elementos de la obligación.

De los anteriores conceptos de la obligación se pueden observar tres elementos fundamentales que son:

- 1.- La relación jurídica.
- 2.- Las partes de la obligación jurídica o sujetos.
- 3.- El objeto.
- 1.- La relación jurídica

Un elemento importante que aparece en toda relación jurídica es el acto jurídico que es la manifestación de la voluntad de las partes para obtener consecuencias de derecho o es una manifestación de la voluntad que tiene por objeto crear, transmitir, modificar o extinguir derechos y obligaciones. A contrario sensu, tenemos al hecho jurídico que es el acontecimiento de la naturaleza o producido por la conducta humana al cual la norma jurídica toma en cuenta para asignarle consecuencias de derecho aun

⁴¹ Ob. cit., p. 52.

⁴² Derecho Civil Mexicano, T.V, tercera edición; Porrúa, México, 1980, p. 44.

⁴³ Introducción al Derecho y Lecciones de Derecho Civil, decimoséptima edición, México, 1983, p. 193.

cuando no exista la voluntad del hombre o un acuerdo de voluntades. Por lo tanto, la relación jurídica puede surgir ya sea de un acto jurídico o bien de un hecho jurídico.

2.- Los sujetos

El elemento personal de la obligación está constituido por los sujetos de la relación jurídica que pueden ser personas físicas o jurídicas.

Al sujeto activo de la obligación se le denomina acreedor y al sujeto pasivo deudor. Los sujetos en sus posiciones de acreedor y de deudor, pueden ser en cada una de ellas, una sola persona o varias personas, lo que da origen a la pluralidad de acreedores y deudores.

3.- El objeto

"Las palabra prestación designa el objeto de la obligación, es el comportamiento negativo o positivo que el deudor debe observar en favor del acreedor".⁴⁴

El objeto, tiene en esta materia dos acepciones:

1.- Es una conducta o comportamiento negativo o positivo que se debe observar al realizar la obligación. Esta conducta puede ser de tres formas:

- a.- Una conducta en que el obligado debe "dar".
- b.- Una conducta en que el obligado debe de "hacer"
- c.- Una conducta en donde el obligado "debe no hacer".

2.- Es la cosa material que el obligado debe otorgar en la conducta de dar. Las características del objeto son:

- a.- Que la prestación sea determinada o determinable
- b.- Que sea posible física y jurídicamente.
- c.- Que sea lícita.

⁴⁴ DE PINA, Rafael. Ob. cit., p. 41.

Obligaciones laborales

Las obligaciones laborales a diferencia de las obligaciones civiles, no pueden quedar sujetas a la voluntad de las partes. El Estado a través del legislador establece las obligaciones y derechos de los sujetos de la relación laboral. A este tipo de obligaciones Néstor De Buen le denomina "Obligaciones Institucionales".

" Los sujetos, tanto el trabajador como el patrón se incorporan a un contexto jurídico en el que priva la decisión del legislador. De ahí que éste no se limite a establecer las condiciones generales que regirán la relación laboral sino que, además, intente precisar, hasta en sus últimos detalles, el mundo normativo del trabajo. Las disposiciones de los artículos 132 y 133 claramente lo demuestran".⁴⁵

Para Mario de la Cueva, son dos las obligaciones laborales y dice: "Son dos las obligaciones de base que configuran la relación , una del trabajador y otra del patrono, generadoras de otros tantos derechos correlativos: recibir la energía de trabajo y el salario. existen también otras obligaciones inherentes o derivadas directa y necesariamente de las obligaciones básicas".⁴⁶

Las obligaciones de los trabajadores y patronos se encuentran señaladas en la Ley Federal del Trabajo en el título cuarto denominado "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patronos", este título tiene varias deficiencias ya que primero señala en el artículo 123 las obligaciones de los patronos, pese que de acuerdo al orden del enunciado se debería referir a las obligaciones de los trabajadores, y en ningún artículo se hace referencia directa a los derechos de los trabajadores y patronos, no obstante que así lo indica el enunciado del título.

1.- Obligaciones del Trabajador son de cuatro tipos:

a.- De dar; b.- De hacer; c.- De no hacer, de estas tres obligaciones surgen las obligaciones, d.- Complejas.

⁴⁵ DE BUEN L., Néstor. Op. cit., T.II, segunda edición; Porrúa, México, 1977, pp. 287 a 289.

⁴⁶ Op. cit., p. 391.

La obligación principal del trabajador es la prestación de un trabajo. Y todas las demás obligaciones serán derivadas de ésta.

a.- Obligaciones de dar

Las obligaciones de los trabajadores, de manera general, se encuentran reguladas en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 134, y solo comprende una obligación de dar, la fracción VI.

b.- Obligaciones de hacer

Comprendidas también dentro del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo y son obligaciones de hacer, las siguientes fracciones: IV, V, VII, IX, XI y XII.

c.- Obligaciones de no hacer

Una de ellas se encuentra contemplada en la fracción XII del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo y todas las demás se establecen como prohibiciones que se encuentran en el artículo 135 de la misma Ley. Es necesario aclarar que la Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 135 prohibiciones a cargo de los trabajadores, sin atribuirle el carácter de obligaciones de no hacer que deberían estar establecidas en el mismo artículo 134.

d.- Obligaciones complejas

Las obligaciones complejas comprenden a los tipos de obligaciones: de dar, no hacer, de tolerar. Estas obligaciones complejas tienen como características que el trabajador y el patrón no las puedan cumplir por sí solos, sino que es necesario la ayuda de algunos organismos e instituciones que los auxilien a cumplirlas. Este tipo de obligaciones están incluidas también en el artículo 134 en las fracciones I, II, III, VII y X.

2.- Obligaciones del patrón, son de cinco tipos:

a.- De dar; b.- De hacer; c.- De no hacer; d.- De tolerar, y e.- Complejas.

a.- Obligaciones de dar.

La obligación principal de los patrones, es la de pagar el salario, por lo tanto, es del tipo de obligaciones de dar que se encuentran en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 132 en las fracciones I, II, IV, V, XIV, XIX, XX, y XXI.

b.- Obligaciones de hacer.

Se encuentran en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo en las fracciones VII, XI, XVIII, XXII, y XXIII.

c.- Obligaciones de no hacer.

También no se encuentran señaladas en la Ley Federal del Trabajo como obligaciones de no hacer sino como prohibiciones en el artículo 133 en sus once fracciones y en el artículo 132 fracción VI.

d.- Obligaciones de tolerar.

De las obligaciones generales señaladas a los patrones en el artículo 132, son obligaciones de tolerar las fracciones IX, X, y XXIV.

e.- Obligaciones complejas.

Todas estas obligaciones complejas también se encuentran en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo en las fracciones XIII, XV, XVI, XVII, XXV, XXVI, y XXVII.

Creemos que es importante no solo analizar las obligaciones laborales, sino es necesario saber de donde surgen esas obligaciones y derechos recíprocos entre trabajadores y patrones ya que debido a la autonomía y características del Derecho del Trabajo no es necesario una relación contractual para que surjan estos derechos y obligaciones ya que sólo es necesario la prestación de un trabajo subordinado.

3.2 CONTRATOS

La principal fuente de las obligaciones es el contrato. Su importancia radica en la gran cantidad de contratos que existen en la actualidad así como también por la facultad que tienen las partes de manifestar su voluntad y acordar lo que quieran siempre dentro de los límites que establece la ley.

El contrato de es el acuerdo de voluntades de dos o más personas para crear o transferir derechos y obligaciones. Nuestro Código Civil lo define en el artículo 1793 "Los convenios que producen o transfieren obligaciones y derechos toman el nombre de contratos".

Los autores civilistas sostienen la naturaleza contractual del vínculo laboral, que siempre se origina por un acuerdo de voluntades manifestado de manera expresa o tácita. Los esfuerzos de los sostenedores de la teoría contractualista para explicar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo se ha orientado a asimilarlo a algunas figuras del derecho civil, como son las siguientes:

a) Contrato de trabajo y arrendamiento.

Esta concepción se tenía principalmente en Roma y en la Edad Media en donde se argumentaba que la fuerza de trabajo podía ser dada en arrendamiento obteniéndose la remuneración de acuerdo a la cantidad de trabajo desarrollado por el trabajador.

b) Contrato de trabajo y compraventa.

Carnelutti, trató de sostener que el contrato de trabajo era una especie de contrato de compraventa, en el que el hombre no puede ser objeto de contrato y si solamente su fuerza de trabajo o sea, su energía que separada de él, puede ser objeto de compraventa".⁴⁷

c) Contrato de trabajo y sociedad.

"También fue considerado como una sociedad, según Chatelein y Valverde, ya que era la reunión de dos personas que aportan bienes, los trabajadores su energía y el empresario el capital".⁴⁸

⁴⁷ Cfr. , DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., p. 277.

⁴⁸ Ibidem., p. 181.

El Constituyente de 1917, originalmente enmarcó al contrato de trabajo dentro de los lineamientos civilistas, pero bajo presupuestos proteccionistas del trabajador.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, en el artículo 17 se definió al contrato individual del trabajo como "Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida". Esta definición fue perfeccionada posteriormente por la Ley de 1970, para establecer en el párrafo segundo del artículo 20 "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". La nueva concepción sobre la naturaleza del vínculo laboral consiste en la protección del trabajo del hombre, se cuestionó las ideas tradicionales y postuló la protección de la dignidad del hombre trabajador.

El espíritu renovador de las teorías tradicionalistas, se expresa en el criterio de sus opositoras, los denominados "relacionistas".

En México, Mario de la Cueva es el principal expositor y defensor contemporáneo de la teoría de la relación de trabajo.

De la Cueva afirma que "No puede nacer la relación laboral de un contrato, porque ello estaría en contradicción insalvable con la idea del derecho trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades, sino el trabajo mismo, pues su misión ..., no es regular un intercambio de prestaciones sino ..., asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa".⁴⁹

Con base en tal crítica, Mario de la Cueva definió la relación de trabajo como "la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley

⁴⁹ Ibidem., p. 187.

y de sus normas supletorias".⁵⁰

Los autores relacionistas se apoyan en la incompatibilidad del trabajo humano contrato, pues si sólo pueden ser objeto de contratación las cosas que están en el comercio, y el trabajo humano no puede ser considerado una mercancía, según declaraciones nacionales e internacionales. La intervención de la voluntad es el aspecto toral en la pugna contractualista y la relacionista.

Algunos relacionista afirma que es indispensable la voluntad del trabajador para conformar la relación de trabajo y es intrascendental la celebración de un contrato, pues desde el momento en que el trabajador comienza a laborar para el patrón, es cuando surgen los derechos y obligaciones para éste.

"Podemos afirmar que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, en cambio el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

Y por lo tanto se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se prestará posteriormente.

En cambio, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de escrito es siempre imputable al patrón".⁵¹

Acordes con lo anterior y de acuerdo con el maestro Trueba Urbina, nace con caracteres propios una relación laboral que para nada presupone la existencia de un acuerdo de voluntades, pues quedó muy claro en el Congreso Constituyente que el mismo es un contrato evolucionado, sin tener que tomar en cuenta la tradición civilista en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues dichas relaciones deben registrarse de acuerdo con las normas sociales mínimas creadas

⁵⁰ Idem.

⁵¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Tlaxiá, México, 1982, p. 109.

en la legislación laboral, ya que todo privilegio o beneficio establecido en ella suple la autonomía de la voluntad.⁵²

La relación y el contrato de trabajo no tienen ninguna diferencia en sí, porque de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo ambos producen los mismos efectos jurídicos, situación que se puede apreciar en el último párrafo del artículo 20 que establece lo siguiente:

"... La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos":

Así también lo establece el artículo 21 que a la letra dice:

"Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

En caso de que exista un contrato de trabajo, este se integrará con los elementos de existencia y de validez propios de la materia laboral.

3.2.1 ELEMENTOS DE EXISTENCIA

El contrato laboral es bilateral por excelencia en donde se destacan los siguientes elementos esenciales:

- a) Consentimiento, y
- b) Objeto posible.

a) Consentimiento.- Puede definirse como el acuerdo de voluntades para constituir una relación individual de trabajo. El consentimiento puede ser expreso o tácito. El primero se da cuando se otorga el contrato por escrito, en donde constan las condiciones de trabajo (artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo) o verbalmente, y el segundo cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación subordinada de trabajo y el pago

⁵² Cfr., TRUEBA URBINA, Alberto. Op. cit., p. 277.

de un salario. El contrato se supone (artículo 21 de la Ley Federal del trabajo) aun cuando no se haya otorgado por escrito, lo que es sólo un elemento formal y de una importancia relativa.

b) Objeto posible.

"El objeto posible del contrato de trabajo puede ser, un objeto directo:

I.- Por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada, y

II.- Por parte del patrón, el objeto directo consiste en la obligación de pagar un salario.

Y un objeto indirecto, que es la prestación efectiva del servicio específico y el pago del salario".⁵³

En el contrato de trabajo puede omitirse el objeto: sin embargo, el contrato existe, y la prestación del servicio por parte del trabajador, será aquel trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género que los que formen el objeto de la empresa o establecimiento (artículo 27 de la Ley Federal del Trabajo).

También puede omitirse señalar el importe del salario, pero el patrón tiene la obligación de pagar por lo menos el salario mínimo general o profesional correspondiente. Por otra parte, el trabajador puede pedir la equiparación de salarios en virtud del principio constitucional de que a trabajo igual corresponder salario igual, determinación que compete a la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículos 56 y 57 de la Ley Federal del Trabajo). Todas éstas son medidas proteccionistas para el trabajador ya que de esta forma el patrón no podrá eludir sus obligaciones.

3.2.2 ELEMENTOS DE VALIDEZ

En el contrato de trabajo los elementos de validez son:

- a) Ausencia de vicios en el consentimiento,
- b) La licitud en el objeto,
- c) La forma, aunque sólo en algunos casos, y

⁵³ DAVALOS, José. Op cit., pp. 108 y 109.

d) La capacidad.

a) Ausencia de vicios en el consentimiento.- El consentimiento de las partes debe ser puro, es decir, exento de vicios no haber sido presentado mediante violencia, sorprendido por dolo o dado por error.

La violencia es la presión física o moral hecha sobre una persona para decidirla a efectuar un acto que sin la concurrencia de esta circunstancia no realizaría.

El dolo consiste en el empleo de sugerencias, maquinaciones o artificios para inducir a una persona al error, o adoptar una conducta contraria a la verdad.

El error es la falsa noción que tenemos de una cosa o el estado intelectual en que la idea de la realidad es falsa.

Otro vicio del consentimiento es la lesión, que es un vicio de la voluntad de una de las partes originado por su inexperiencia, extrema necesidad y suma miseria en un acto jurídico, causándole un perjuicio, por recibir una prestación evidentemente desproporcionada a la que ella por su parte se obligó.

La Ley Federal del Trabajo establece que un contrato o una relación de trabajo que nazca con condiciones indebidas son declaradas nulas. El contrato de trabajo, como cualquier negocio jurídico es susceptible de anulación siempre que la voluntad fuera declarado defectuosa. Pero también cualquiera de las partes ya sea el patrón o el trabajador puede pedir la disolución de las relaciones de trabajo estas formas de disolución son la terminación y la rescisión.

El único supuesto que contempla la Ley Federal del Trabajo en que existe vicios del consentimiento, es el dolo, el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por éste o por el sindicato que lo propone. Como observamos la Ley Federal del Trabajo no sanciona con la nulidad del contrato de trabajo sino con la rescisión (artículo 47 fracción I de la Ley Federal del Trabajo).

No dudamos que los demás vicios del consentimiento se den en el Derecho Laboral, como es el error en la persona, que se puede dar cuando se pretende contratar con una persona y resulta otra. Este error es relevante tratándose de empleados de confianza o de personas en quienes concurren

conocimientos o características especiales que fueron la causa determinante de su contratación, esta es un verdadera causa de invalidez del contrato.

Cremos que es difícil pero no imposible que se de la violencia como vicio del consentimiento en el contrato de trabajo. "Difícilmente se forma un contrato de trabajo con la voluntad de cualquiera de las partes violadas por la coacción. Todavía, la hipótesis, puede considerarse en la práctica, como ejemplo en el caso de ser un empleador forzado a admitir un empleado bajo el fundado temor de daño a sus bienes, provenientes de amenazas de otros empleados".⁵⁴

La lesión también se puede dar como vicio de la voluntad en el contrato de trabajo, pero no traerá como consecuencia necesaria la terminación de la relación laboral ya que el trabajador puede solicitar que se le modifique sus condiciones de trabajo. "El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen" (artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo).

b) Licitud en el objeto.- No pueden ser objeto de contrato actos o cosas ilícitas o imposibles dado que no se puede contratar sobre un hecho que sea contrario a las leyes del orden público o a las buenas costumbres, ni sobre hechos que no puedan existir.

Los generadores de ilicitudes se encuentran consignados en el ya mencionado artículo 5°, así como también en los artículos 133 y 135 de la Ley Federal del Trabajo, éstos últimos hacen referencia a las prohibiciones que se dictan tanto a los patrones como a los trabajadores. La ilicitud en el objeto, determina la nulidad de la cláusula.

El Derecho del Trabajo por contener normas de Derecho Público tiene que excluirse la renuncia, por parte de los trabajadores de sus derechos, beneficios y prerrogativas; por parte de los trabajadores de sus derechos, beneficios y prerrogativas; por lo tanto, los particulares no pueden estipular arbitrariamente lo

⁵⁴ GOMEZ, GOTTSCHALK, Y BERMUDEZ. Curso de Derecho del Trabajo. V. I, Cárdenas, séptima edición, México, 1979, pp. 238 y 239.

contrario, podemos concluir que lo contrario a la ley será ilícito y como consecuencia nulo. Al respecto señala el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo:

"Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o la denominación que se le dé". Y en el segundo párrafo señala, "Todo convenio o liquidación para ser válido, deberá hacerse por escrito y deberá contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no tenga renuncia de los derechos de los trabajadores".

c) La forma.- El contrato de trabajo es consensual, pero forma sólo como medio de prueba conforme el artículo 24 de la Ley Laboral:

"Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte":

A través de este escrito el patrón podrá acreditar las condiciones de trabajo (artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo). En el caso de los trabajadores mexicanos que trabajen en el extranjero a demás de determinar las condiciones de trabajo éstas deben ser aprobadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje de la jurisdicción de donde se celebró y ésta fijará la garantía para el cumplimiento de las obligaciones. Además el contrato deberá presentarse al Cónsul de la Nación donde se van a prestar los servicios (artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo).

La falta de forma no invalida el negocio laboral y en todo caso, el trabajador tendrá todos los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, sin perjuicio de la responsabilidad del patrón por esa omisión. Podrá ser castigado con una sanción económica administrativa que le imponga la autoridad competente y en el procedimiento laboral la falta de documentos

impone al patrón la carga de acreditar las condiciones de trabajo de no hacerlo se tendrán por ciertas las que invoque en su demanda el trabajador (artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo).

d) La capacidad

La plena capacidad de ejercicio se adquiere ordinariamente con la mayoría de edad. La mayoría de edad para hombres y mujeres se adquiere a los dieciocho años, es entonces cuando el individuo está habilitado para todos los actos de la vida civil y por tanto, para celebrar todos y cualquier contrato.

Esto es en la teoría porque en la práctica observamos que muchos menores de edad celebran compraventas en donde se pagan altas cantidades de dinero sin que exista la autorización de sus padres o tutores.

La capacidad que exige el Derecho del Trabajo para contratar es muy diferente a la capacidad civil; ya que el trabajo es un derecho fundamental del individuo sobre todo por su contenido económico, en la gran mayoría de los casos requieren de un inmediato ejercicio, ya no digamos cuando se llega a un estado de capacidad de contratación sino cuando apenas se arriba a un estado de capacidad para desempeñar cualquier labor, esto ha hecho que el legislador permita en contrario a las leyes civiles, que la capacidad para contratar en materia laboral se adelante, facultando para contratar libremente en materia laboral a los mayores de dieciséis años, así lo establece el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo.

La mayoría de edad en materia laboral es la de dieciséis años, estos menores pueden contratar libremente su trabajo y ya no se requiere autorización para ello. Existen condiciones especiales para celebrar contrato de trabajo con los mayores de catorce años y los menores de dieciséis, la Ley Federal del Trabajo señala en el artículo 23, las condiciones especiales de que el contrato deba ser celebrado con sus padres o tutores y a falta de ellos con el representante del sindicato a que pertenezcan; cuando no lo haya, el representante de la autoridad laboral en caso de existir, y en su defecto de todos ellos con la intervención de la autoridad política. Una vez satisfecho este requisito de capacidad, el menor actúa con plena libertad en el trabajo para cobrar su salario y exigir todos los derechos que le competen de modo directo.

Con la reforma de 1980 se protegió a los menores trabajadores otorgándoles capacidad procesal en el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo que dispone :

"Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorado en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de dieciséis años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante".

Los menores de dieciocho años no podrán presentar su trabajo fuera de la República, con excepción de los técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general los trabajadores especializados (artículo 29 de la Ley Federal del Trabajo).

La Constitución y la Ley Federal del Trabajo prohíbe el trabajo de los menores de catorce años y el de los mayores de esta edad, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado la educación obligatoria y que no tengan autorización de sus padres o de su tutor y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de Trabajo o de la Autoridad Política (artículos 123 fracción III Constitucional, 5ª fracción I y 22 de la Ley Federal del Trabajo).

Estas prohibiciones son para evitar que los menores trabajadores sufran abusos. "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..., tampoco lo es y por las mismas razones, la prohibición que se impone a los menores de dieciséis años que no han terminado la educación obligatoria".⁵⁵

Las personas incapaces civilmente pueden contratar como trabajadores, siempre que contraten por ellos sus padres o tutores o representantes legales que autorice la autoridad laboral. Pero estas personas deberán tener capacidad para desempeñar el trabajo para el cual fueron contratados.

⁵⁵ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., p. 211.

"Surge la cuestión de si un interdicto puede constituir un contrato en que obliga su propio trabajo. Consideramos que sí, siempre que intervenga en el contrato las formas habilitantes.

El menor es jurídicamente incapaz, pero para el contrato de trabajo, es suficiente su capacidad natural para obligarse, cuando la convención se concluya en las formas y en los límites consentidos por la ley. Así también nada obsta a que un interdicto cuando no se encuentre en estado de permanente oscuridad mental o sea en los momentos de intervalos lúcidos y en un estado de apreciar la situación en que se encuentra, pueda constituir un contrato válido siempre y cuando se integre su consentimiento por medio de su tutor.

Se comprende que la regulación de la relación deberá estar sujeta a particulares condiciones y modalidades. Sería por ejemplo, absurdo, que el acreedor del trabajo pidiese la ejecución de la relación, o la aplicación de las normas de ley, para el caso de resolución, cuando el interdicto se encontraba en la posibilidad de continuar el trabajo, por la reaparición de la enfermedad".⁵⁴

Respecto a la capacidad que se debe tener como patrón la Ley Federal del Trabajo es omisa y no señala ningún requisito para ser patrón, por lo que nosotros consideramos que de hecho el único requisito necesario para ser patrón es tener capacidad económica para tener para solventar su empresa o su negocio y tener a su servicio a un trabajador. El patrón puede ser una persona física o moral, mayor de edad, en pleno uso y goce de sus facultades y derechos, pero también podrá ser un menor de edad o incapaz que podrá actuar mediante representante legal.

Concluimos que las obligaciones laborales no quedan al arbitrio de las partes fijarlas, ya que el Derecho del Trabajo es público le interesa al Estado fijar los mínimos derechos y las obligaciones que garantizan la equidad entre trabajador y patrón. Las obligaciones básicas en una relación de trabajo son la prestación de un trabajo por parte del trabajador y el pago de un salario como principal obligación del patrón. Todas las demás obligaciones que surjan se derivan de estas dos primordiales.

⁵⁴ DE LITALA, Luigi. Ej contrato de trabajo. segunda edición. López & Etchegoyen, Buenos Aires, Argentina, 1946, p. 112.

Como señalamos anteriormente los derechos y obligaciones no necesariamente se originan de una relación contractual de trabajo para que surjan, solo es necesario la prestación de un trabajo subordinado. Pero en caso de que exista contrato de trabajo se integra con los elementos de existencia (consentimiento y objeto) y los elementos de validez (ausencia de vicios en el consentimiento, licitud en el objeto, forma y capacidad) propios de la materia laboral. Es necesario aclarar que en materia civil se da la nulidad cuando se ven afectados o son imperfectos los elementos de validez; pero en materia laboral la nulidad se equipara a la rescisión, ya que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea por la simple prestación de un trabajo por lo que sólo se disuelve al cesar la prestación, ya sea porque el patrón despidió al trabajador o porque éste se separó alegando una causa justificada.

Los principios de Derecho Común no se aplican sobre todo en la capacidad para contratar en materia laboral, ya que en materia civil la plena capacidad de ejercicio se adquiere hasta los dieciocho años en cambio en el Derecho Laboral se faculta a los mayores de dieciséis años para contratar libremente su trabajo y los mayores de catorce años y menores de dieciséis también pueden trabajar pero se requiere la autorización de sus padres o tutores, autoridad civil o sindicato. Por eso consideramos que en el Derecho Laboral sólo se requiere de la capacidad de trabajo que es la aptitud o eficacia que un individuo tiene para realizar o desempeñar su trabajo, aun cuando no tenga la capacidad de ejercicio que requiere la materia civil. Por eso el trabajo de los menores de dieciocho años se encuentra regulado en nuestra Ley Federal del Trabajo pero al legislador laboral se le olvidó regular el trabajo que realizan también las personas que tienen incapacidad natural y legal por tener disminuida o perturbada su inteligencia, así como aquellas personas que sufren alguna afección física, psicológica o sensorial, ya que éstas personas realizan un sin límite de trabajo sobre todo manual e intelectual. Desgraciadamente estas personas no son contratadas ya que muchos patrones argumentan que son incapaces para celebrar un contrato de trabajo plenamente válido y eficaz, aplicando los principios del derecho común al no estar reglamentado en nuestra Ley Federal del Trabajo, el trabajo de especial de estas personas incapaces civilmente.

CAPITULO IV LA CAPACIDAD LABORAL Y SUS REFORMAS

4.1 LA CAPACIDAD LABORAL

Como en todo contrato, en el de trabajo, la capacidad jurídica de los contratantes es requisito de validez para su formación, aun cuando la capacidad de ejercicio se encuentra regida por las disposiciones generales del Derecho Común, en materia laboral tiene algunas o excepciones especiales que el propio Derecho del Trabajo impone.

Los principios generales que rigen la capacidad en Derecho Común, se aplican con reservas, en el Derecho Laboral, el trabajador adquiere plena capacidad laboral por razón de su potencialidad física e intelectual, así como por la aptitud para el desempeño realización de un trabajo, aun cuando no tenga la aptitud legal para ejercitar los derechos y obligaciones por sí mismo. Por tanto, la capacidad laboral es la aptitud del hombre para realizar un trabajo, la eficaz actuación para el desempeño de un oficio, arte o profesión.

El Derecho Laboral acepta la realidad de que el trabajador no cuenta sino con su trabajo para vivir, por lo cual no puede esperar a la mayoría de edad civil para contratar sus servicios admitiendo que todas las personas que tengan potencialidad física o mental para realizar un trabajo pueden contratar por sí o por medio de su representante legal.

4.2 LA CAPACIDAD DEL PATRON

La palabra patrón deriva del latín "pater onus", que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras.

"La raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección, circunstanciada que con el tiempo se desvirtuó hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios".⁵⁷

El artículo 4° de la Ley Federal del Trabajo de 1931 decía: "Patrón es toda persona física o jurídica que emplea el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo". Esta norma tenía la idea contractualista

⁵⁷ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. cit., p. 154.

de la relación de trabajo. En cambio la ley vigente establece en su artículo 10, que "Patrón es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Esta definición es más completa ya que suprime el requisito "... En virtud de un contrato de trabajo", que en la práctica y de acuerdo con la teoría general aceptada, no es requisito indispensable para comprobar la prestación de un trabajo la existencia de un contrato de esta índole, pues se presume con la existencia de una relación laboral. De acuerdo con Flores Cavazos, como una protección al trabajador, éste no tiene porque conocer la calidad jurídica de la persona de su patrón y tampoco es necesario que se haya suscrito o firmado un contrato de trabajo para tener el carácter de patrón y trabajador.⁵⁸

La Jurisprudencia sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación a la letra dice: "El trabajador no tiene obligación de conocer la calidad jurídica de la persona de su patrón, pues si es requisito para prestar sus servicios y desarrollar objetivamente la relación obrero-patronal, entendiéndose con determinada persona que se ostenta como director de la negociación y verdadero patrón, resulta secundario el hecho de designar con los caracteres técnicos de la personalidad de dicho patrón, bastando la identificación de quien se ostenta como director o jefe del trabajador, pues una cosa es la denominación patronal y otra la identificación de quien desempeña tal carácter".⁵⁹

El patrón puede ser una persona física o moral, ya sea con carácter mercantil, civil, asociaciones patronales e incluso sindicales pues existen muchos casos en que el patrón lo constituye un sindicato patronal o bien un sindicato de trabajadores.

En caso de que el patrón sea persona moral debe reunir los requisitos establecidos por la Ley General de Sociedades Mercantiles o el Código Civil, para que sea reconocidos como sujetos de derechos y obligaciones.

⁵⁸ *Cfr.*, CAVAZOS FLORES, *Baltasar, Op. cit.*, p. 145.

⁵⁹ Amparo Directo 142/54 Victor Hernández. 29 de julio de 1955. Cuarta sala, Informe 1955, p.19.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 como la de 1970, no hace referencia a la capacidad del patrón y pocos son los autores que tratan este tema. A continuación señalaremos algunos:

Manuel Alonso García, dice: "Las normas que rigen la capacidad de las personas para celebrar contrato de trabajo en calidad de sujeto acreedor son las mismas del derecho común. Basta con ser mayor de edad o estar emancipado para poder celebrar válidamente un contrato de trabajo, como empresario".⁹⁰

Guillermo Cabanellas, dice "La capacidad exigida a los patrones es la misma impuesta para ejercer una industria o comercio. La limitación de la capacidad, es natural que se produzca en diversa formas, por la calidad de las relaciones necesarias que surgen de la dependencia y autoridad ejercida por el patrón, que carecería de base si no tuviera este discernimiento necesario, no sólo para contratar los servicios ajenos, sino además para organizar, para dirigir la función patronal, no reducida a abonar un salario al trabajador. Puede ser un menor de edad, ser propietario de una industria que emplee millares de trabajadores, pero la función representativa no la ejerce él, sino su representante legal, que debe tener la calidad legal para contratar. Un incapaz puede ser el dueño de la industria, pero no ser patrón. Por eso el patrón puede ser persona distinta del dueño de la industria o comercio que deba ser mayor de edad y estar en pleno goce de sus derechos civiles".⁹¹

Mario de la Cueva nos habla de la incapacidad superviniente del patrono y dice: "No conocemos ninguna controversia ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre la incapacidad del patrono, ni por razón de edad, ni por deficiencias mentales, pero no deja de tener interés el determinar cuál sería la condición de una relación de trabajo si se presenta alguna de las dos hipótesis: creemos que en un principio la relación no puede darse por terminada y nos apoyamos en una aplicación análoga del art. 30

⁹⁰ Curso de Derecho del Trabajo, quinta edición, Ariel, Barcelona, España, 1975, p. 418.

⁹¹ Tratado de Derecho Laboral, T. II, V. I, tercera edición, Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1988, p. 132.

de la Ley, según el cual, en tanto subsista la materia del trabajo, la relación puede disolverse mediante el pago de la indemnización correspondiente".⁶²

Es necesario aclarar que el maestro Mario de la Cueva nos habla de la incapacidad superviniente del patrón. Pero nosotros a lo que hacemos referencia es a lo que si un patrón puede ser una persona considerada incapaz civilmente desde el inicio de la relación laboral, respecto a esta cuestión consideramos que un incapaz puede ser patrón, siempre y cuando tenga capacidad económica para establecer un negocio, empresa o industria, así como que tenga a su subordinación por lo menos a un trabajador sobre el cual ejerza las funciones patronales. En este supuesto se encuentran los menores de edad que tienen solvencia económica y contratan a trabajadores ya sea para servicio doméstico o para que atiendan su propio negocio, etc. En la realidad este supuesto se da con frecuencia, es criticable que la Ley Federal del Trabajo no establezca cual debe ser la edad requerida para ser patrón y también cuando hay una litis ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ésta nunca pide que se compruebe la edad del patrón y aun cuando se cite personalmente al patrón es muy difícil saber su edad a simple vista. No abundaremos más sobre éste problema ya que consideramos que éste puede ser tema de otra tesis.

4.3 LA CAPACIDAD DEL TRABAJADOR

La Ley Federal del Trabajo de 1931 definía en su artículo 3° al trabajador como "toda persona que presta un servicio material, intelectual o ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo". La actual Ley Federal del Trabajo lo define en su artículo 8°, primera parte, que marca "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado". Este artículo supera al anterior, pues de acuerdo con la nueva ley, el trabajador siempre tendrá que ser una persona física no pudiendo ser una persona moral.

En relación con la capacidad del trabajador existen dos acepciones muy diferentes una de ellas es la capacidad para laborar y otra es la capacidad de ejercicio en materia laboral, la primera acepción

⁶² Op. cit., p. 212.

significa la aptitud del hombre para realizar un trabajo así como la eficaz actuación o habilidad para el desempeño de un oficio, arte o profesión. En cambio la segunda acepción significa la idoneidad de una persona para realizar actos jurídicos en materia laboral y para contratar por sí solo en una relación de trabajo. Conforme a esta segunda acepción haremos la siguiente clasificación:

- a) Trabajadores con capacidad plena de ejercicio.
- b) Trabajadores con capacidad limitada de ejercicio.
- c) Trabajadores sin capacidad de ejercicio.
- d) Trabajadores imposibilitados por prohibiciones de ley.
- a) Trabajadores con capacidad plena de ejercicio.

El Derecho Laboral acepta la realidad de que el trabajador no cuenta sino con su trabajo para vivir, por lo cual no puede esperar a la mayoría de edad civil para contratar sus servicios. La capacidad para contratar libremente en materia laboral se adelanta a la edad de dieciséis años, así lo establece el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo.

Los menores trabajadores también tienen capacidad para comparecer en juicio sin necesidad de autorización alguna. Salvo el caso de los menores de dieciséis años que requieren un representante, conforme lo establece el artículo 601 de la Ley Federal del Trabajo.

- b) Trabajadores con capacidad limitada de ejercicio.

En este caso se encuentran las siguientes personas:

- 1.- Los menores de dieciséis años y mayores de catorce años.
- 2.- Los incapaces civilmente por disminución de su inteligencia y aquellos que padecen alguna afección física psicológica o sensorial; siempre que debido a la limitación, o la alteración en la inteligencia que esto les provoque no puedan gobernarse y obligarse por sí mismos, o manifestar su voluntad por algún medio.

1.- Los menores de dieciséis años y mayores de catorce años podrán intervenir en la celebración de un contrato o una relación cumpliendo ciertos requisitos, los cuales son:

A.- Obtener autorización de sus padres o representantes legales. A falta de éstos, la autorización del sindicato a que pertenezcan o de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de Trabajo o de la Autoridad Política (artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo).

B.- Que hayan terminado su instrucción primaria o en su defecto que sean compatibles el trabajo y el estudio (artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo).

2.- El trabajo que realizan las personas incapaces civilmente por disminución de su inteligencia y aquellas que padecen alguna afección física, psicológica o sensorial; siempre que debido a la limitación, o la alteración en la inteligencia que esto les provoque no puedan gobernarse y obligarse por sí mismos, o manifestar su voluntad por algún medio. Este trabajo que realizan las personas discapacitadas no se encuentra reglamentado en nuestra Ley Federal del Trabajo, pero si analizamos el artículo 8°, primera parte, que señala quien es un trabajador al decir "... Es la persona física que presta un trabajo personal subordinado". Y lo relacionamos con el artículo 520 que dice: "La prescripción no puede comenzar ni correr: I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discurrido su tutela conforme a la Ley..." Por lo tanto se entiende que la ley previó el caso de que pueden existir trabajadores incapaces siempre que presten un trabajo personal y subordinado los protege cuando no tienen tutor legal, paralizando la prescripción (que en materia laboral es prescripción extintiva o negativa, en la cual se extingue o se pierde el derecho por no ejercitarlo en el término legal).

Estos trabajadores incapaces civilmente, existen en nuestra sociedad y también en todo el mundo, por lo que la Organización de las Naciones preocupada por la situación en que viven estas personas reconoció y declaró los derechos de los deficientes mentales el 20 de diciembre de 1971. En ellos se encuentra consignado el derecho al empleo que estas personas tienen, y señala en el artículo 3° de la citada declaración: "El deficiente mental tiene derecho a la seguridad económica y un nivel de vida decente. Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a desempeñar un trabajo productivo o alguna ocupación útil".

Varios ordenamientos legales en nuestro país hacen referencia al trabajo de estas personas incapaces civilmente, a continuación los citamos:

El Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal, fija: "Si los menores o mayores de edad con incapacidades a que se refiere el artículo 450, fracción II no tienen personas que estén obligadas a alimentarlas, o si teniéndolas no pudieren hacerlo, el tutor con autorización del juez de lo familiar, quien oír el parecer del curador y el consejo local de las tutelas, podrá al tutelado en establecimiento de beneficencia pública o privada en donde pueda educarse y habilitarse. Pero si esto no fuera posible, el tutor procurará que le suministren trabajo los particulares al incapacitado que sea compatible con su edad y circunstancias personales, con la obligación de alimentarlo y educarlo. El tutor deberá cuidar que no sufra daño por lo excesivo de su trabajo, lo insuficiente de sus alimentos o lo defectuoso de la educación que le impartan (reforma al artículo 544 de Código Civil, Distrito Oficial del 23 de julio de 1992)".

La Ley General de Salud, señala en su artículo 174 que en "Atención en materia de prevención de invalidez y rehabilitación de inválidos le corresponde:

VIII.- La promoción de la educación y la capacitación para el trabajo, así como la promoción del empleo de las personas en proceso de rehabilitación".

La Ley del Seguro Social, dentro de los seguros que otorga se encuentra el relativo a la invalidez. y rehabilitación de inválidos le corresponde:

"El asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo proporcionado a su capacidad, formación profesional y ocupacional anterior, una remuneración superior al cincuenta por ciento de la remuneración habitual.

Dicha imposibilidad sea derivada de una enfermedad o accidente no profesional, o por defectos o agotamiento físico o mental, o bien cuando padezcan una afección o se encuentre en un estado de naturaleza permanente que le impida trabajar (artículo 30 de la citada Ley)".

El Reglamento para la Atención de Minusválidos en el Distrito Federal (Diario Oficial del 16 de febrero de 1990) en el Capítulo IV, promoción del empleo, señala en el artículo 16 "En los programas de promoción de empleo, asignación en el comercio de vía pública y de los locales en mercados públicos, el Departamento dará preferencia a los solicitantes minusválidos".

El Estatuto Orgánico del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) señala en el artículo 2°, fracción XII, dentro de sus funciones está el "Promover, por conducto de la Secretaría de Salud y coordinadamente con los Gobiernos de las Entidades Federativas, el establecimiento de centros de servicios de rehabilitación somática, psicológica, social y ocupacional".

El Presidente Carlos Salinas de Gortari, en el Programa Nacional de Solidaridad del 2 de diciembre de 1988 creó un Fondo Solidaridad Para el Desarrollo de Actividades Productivas de Personas Discapacitadas, este fondo surgió de coordinación entre la Secretaría de Programación y Presupuesto y Nacional Financiera, S.N.C. y El Consejo Nacional Ciudadano de Personas Discapacitadas. Este Fondo de financiamiento funciona en forma de fideicomiso. Su objetivo fundamental es apoyar a personas con discapacidad para que crean microempresas y fortalecer pequeñas y medianas empresas otorgando crédito oportuno, asistencia técnica, capacitación y sobre todo preservar y crear fuentes de empleo para personas con discapacidad. Participan miembros del Consejo Nacional Ciudadano de Personas Discapacitadas que es una agrupación de interesados en apoyar a las personas que padecen cualquier tipo de discapacidad física o mental. Los asociados son los afectados mismos y sus familias, especialistas involucrados en su atención, profesionales, representantes de instituciones y todo tipo de personas preocupadas por que el discapacitado disfrute de una vida de autosuficiencia, digna y productiva. Este Consejo se integra por 118 organizaciones y asociaciones que se encuentran en el Distrito Federal y en el resto del país.

Podemos observar que nuestros ordenamientos legales así como la política del gobierno mexicano en cuanto a la promoción del empleo de personas discapacitadas tiene una tendencia a que estas personas se auto empleen a sí como que se conviertan en trabajadores autónomos. Esto no es suficiente

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

ya que falta una verdadera promoción del empleo de personas con discapacidad, tanto por parte del Estado como de las instituciones, asociaciones y particulares interesados por estas personas, en donde se otorgue asistencia técnica, capacitación, rehabilitación ocupacional y fuentes de empleo.

Creemos necesario que el trabajo de las personas discapacitadas se reglamente en nuestra Ley Federal del Trabajo. Estas personas igual que el menor de dieciséis años y mayor de catorce necesitan la autorización para poder trabajar, ya sea de sus padres o tutores y, a falta de ellos, la autoridad laboral o bien la autoridad política.

c) Trabajadores sin capacidad de ejercicio.

En este caso se encuentran los menores de catorce años, los cuales pueden celebrar contrato de trabajo conforme lo señala los artículos 23 y 5 de la Ley Federal del Trabajo. Esta es una medida de protección a la niñez y asegura a los menores la plenitud del desarrollo de sus facultades físicas y mentales, así como que tengan la posibilidad de que concluyan su educación primaria. Desgraciadamente este fin no se cumple por la extrema miseria en que algunos grupos de población viven, lo que propicia que los menores de catorce años se conviertan en trabajadores autónomos, mucho menos protegidos como son los vendedores ambulantes, aseadores de calzado, etc.

d) Trabajadores imposibilitados por prohibiciones de ley.

"La realidad es que aquí ya no nos encontramos ante un problema eminentemente de capacidad sino ante uno de prohibición a celebrar ciertos tipos de contratos, pero aunque a diferencia de su género, el problema acarrea a los afectados, idénticos resultados que la falta de capacidad, porque los actos realizados vulnerando una prohibición legal, son nulos por estar realizados contra lo dispuesto por la Ley".⁶³

⁶³ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas, México, 1977, p. 45.

Ejemplos de estas prohibiciones son las siguientes:

Queda prohibido a los menores de dieciocho años la contratación para trabajos fuera de la República, salvo los casos de excepción como son técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general trabajadores especializados (artículo 29 de la Ley Federal del Trabajo).

Existen también prohibición para que los mayores de catorce años y menores de dieciséis puedan contratar, sin presentar un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo (artículo 174 de la Ley Federal del Trabajo).

Asimismo existen prohibición de ley que determine que los menores de dieciséis años, no podrán utilizarse en los siguientes trabajos: en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; en trabajo susceptible de afectar a su moralidad o buenas costumbres; trabajos ambulantes; trabajos subterráneos o submarinos; labores peligrosas o insalubres; trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan detener o retardar su desarrollo físico normal; trabajo en establecimientos no industriales después de la diez de la noche.

A los menores de dieciocho años se les prohíbe en términos generales el trabajo nocturno industrial (artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo).

4.4 PROPUESTAS Y REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Nuestras propuestas y reformas para que se reglamente el trabajo de las personas incapaces civilmente por disminución de su inteligencia, afección física, psicológica o sensorial, son las siguientes:

a) Igualdad en las condiciones de trabajo.

Un artículo fundamental e importante de la Ley Federal del Trabajo es el que establece el principio de igualdad en las condiciones de trabajo sin establecer diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política. Creemos que es importante incluir la palabra incapacidad en el artículo 56, como otro de los motivos por lo que no podrá ser discriminado o diferenciado ningún trabajador en igualdad de condiciones con sus compañeros. Con ello ponemos énfasis en el reconocimiento del

incapacitado como sujeto de una relación obrero-patronal y lo defendemos ante cualquier intento de desigualdad en sus condiciones de trabajo debido a sus circunstancias personales.

b) Acceso al trabajo.

Para abrir un mercado de trabajo a los incapaces proponemos se adicione el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo la fracción XXIX, que establezca la obligación del patrón de dar empleo compatible a su condición personal, el equivalente de 1% del total de su trabajadores a personas con incapacidad a que se refiere el "Título Sexto Bis", de esta Ley. En caso de incumplimiento de esta obligación y violación de las normas del trabajo de los incapaces se le deberá sancionar conforme al artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo.

c) Normas de especial aplicación.

Punto importante de las reformas, es la creación del Título Sexto Bis con el rubro: "Trabajo Especial de los Incapaces", que contenga los artículos 181 A, 181 B y 181 C de la Ley Federal del Trabajo. Estos artículos regulan el trabajo de los incapaces en dos aspectos fundamentales: jornada de trabajo y prohibición de desarrollar trabajo perjudiciales a su salud y aún a su vida.

En el artículo 181 A se señala quienes serán los titulares de los derechos a proteger y de la definición de incapacidad para efectos del mencionada título como aquellas personas con incapacidad no producida por un riesgo de trabajo. Pero también se incluye en esta regulación a los trabajadores que habiendo sufriendo un riesgo de trabajo, presentan incapacidad permanente parcial, ya que consideramos que existe una laguna en nuestra Ley Federal del Trabajo respecto de este tipo de trabajadores, ya que si bien se obliga al patrón a dar las prestaciones de que habla el artículo 487 e incluso a reponer al trabajador en su empleo; acorde con lo establecido en los artículos 498 y 499 de la Ley Federal del Trabajo, la Ley queda incompleta al no establecer nada respecto al desempeño de la jornada de trabajo en estos casos, por lo que es necesario incluir a este tipo de trabajadores, ya que son personas disminuidas en sus facultades físicas o mentales y por tanto personas con discapacidad adquirida.

En el artículo 181 B se propone, establecer la prohibición del trabajo en labores insalubres o peligrosas que entrañe un daño a la salud física o mental del incapacitado.

Por lo que hace al artículo 181 C establece una protección necesaria para todo trabajador incapacitado como es la duración de la jornada de trabajo del incapacitado por cuanto en la mayoría de los casos este tiene necesidades específicas que le marca su atención médica o su habilitación o rehabilitación en tiempos específicos.

d) Representación del trabajador incapaz.

Los trabajadores incapaces al igual que el menor de dieciséis años y mayor de catorce necesitan la autorización para poder trabajar, ya sea de sus padres o tutores y, a falta de ellos, la autoridad política; pero también será necesario en el caso de los trabajadores incapaces mentales o aquellos que no puedan manifestar su voluntad, tendrán como representante ante el patrón o ante cualquier autoridad laboral a sus padres o tutores. Esto proponemos que se establezca en el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo.

e) Capacitación y adiestramiento.

Porque es de vital importancia la integración social del incapacitado, proponemos en el artículo 153 Bis se señale que los trabajadores incapaces recibirán la capacitación y adiestramiento a que tienen derecho, en conjunto con sus compañeros y en igualdad de condiciones, evitando algún tipo de segregación en tan importante enseñanza.

f) Otras propuestas

I.- Las Organizaciones que atienden a personas con discapacidad o incapacitadas, deben asumir la obligación de capacitar a los posible trabajadores para cubrir el porcentaje que se propone.

II.- La Reforma debe hacerse extensiva al apartado B del artículo 123 Constitucional, a efecto de que sea el Estado quien también abra el mercado laboral a discapacitado.

III.- En forma paralela a la reforma de la Ley Federal del trabajo se estudia la Ley del Seguro Social para que también esté congruente con la reforma.

IV.- Se debe tomar en cuenta, que los incapaces mentales no pueden cumplir con requisitos formales como lo constituyen documentos que acrediten la educación primaria para ingresar a un trabajo.

V.- Crear una conciencia en la población para favorecer la integración del discapacitado en la sociedad y conforme a las pautas normales, esto se podrá lograr con el apoyo en aspectos legislativos, económicos, educativos y sociales que promuevan esta incorporación.

VI.- Es preciso que concomitante a la propuesta de la Ley Federal del Trabajo se considere una modificación en materia fiscal que prevea incentivos a los patrones, para emplear personas con incapacidad.

VII.- Incluir en la propuesta un sistema de capacitación y/o adiestramiento, en el que los incapacitados, dejen de percibir las prestaciones de Ley, durante este proceso, como un incentivo a los patrones.

VIII.- Los exámenes de ingreso, no deben servir como un mecanismo para evitar el ingreso, sino para clasificar al incapacitado de acuerdo con los perfiles profesionales.

IX.- Es necesario expedir el Reglamento para la Atención a Minusválidos en los Estados de la República, como se hizo, el 11 de enero de 1990, en la Asamblea de Representantes del Distrito Federal.

CONCLUSIONES GENERALES

1.- La capacidad en Derecho, es la aptitud legal de una persona para que sea sujeto de derechos y obligaciones o como la facultad que esta persona tiene para ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones por sí misma. La primera es la capacidad de goce y la segunda es la capacidad de ejercicio

2.- La capacidad laboral o capacidad de trabajo es la aptitud del hombre para realizar un trabajo, la eficaz actuación para el desempeño de un oficio, arte o profesión o la especialidad para determinadas tareas, aun cuando no tenga la capacidad de ejercicio.

3.- En Derecho, se entiende por incapacidad, la ausencia o falta de capacidad, algunas de nuestras leyes determinan que algunas personas excepcionalmente no tengan ciertos derechos esto es a lo que se llama incapacidad de goce que es sólo parcial sino se negaría la personalidad. También la Ley establece que algunas personas que aunque tengan derechos les está prohibido ejercitarlos por sí mismos, de donde surge la incapacidad jurídica.

4.- Genéricamente se entiende por incapacidad, la negación de capacidad o toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en forma o dentro del margen considerado normal para el ser humano.

Las personas que tienen disminuida su inteligencia, así como las que padecen alguna afección física, psicológica o sensorial, son incapaces jurídicamente siempre y cuando no puedan manifestar su voluntad por algún medio.

Esta incapacidad puede provenir de :

A) DEFICIENCIA, es toda pérdida o anomalía en los seres humanos de una estructura o función psicológica o anatómica, puede ser sensorial, motora, cognoscitiva, psíquica o mental.

B) DISCAPACIDAD, es toda restricción o ausencia debida a una deficiencia de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, como pueden ser las tareas, aptitudes y conductas.

C) MINUSVALIA, es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad que limita o impide el desempeño de un papel que es normal en su caso en función de su edad, sexo y factores sociales.

5.- En el Derecho Laboral, el termino *incapacidad* significa toda alteración de la normalidad anatómica del trabajador y la limitación funcional o disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo.

6.- Aun cuando el Código Civil y la doctrina no hacen la distinción entre la incapacidad natural y la legal consideramos que la incapacidad que sufren las personas señaladas en el artículo 450 primera parte de la fracción II del Código Civil del Distrito Federal, es un incapacidad natural ya que por cuestiones intrínsecas y físicas es como se adquiere y debido a las limitaciones que tienen es difícil que sepan las consecuencias que surjan. Por lo que estas personas pueden ejercer sus derechos, realizar actos o negocios jurídicos por conducto de sus padres o tutores o de su representante legal.

7.- El Derecho Laboral no sigue rígidamente la noción de incapacidad de ejercicio del Derecho Civil, ya que el trabajo es la principal fuente de ingresos y debido a los grandes problemas económicos que sufre el mundo es necesario un inmediato ejercicio, ya no cuando se llega a un estado de contratación sino cuando apenas se arriba a un esta de capacidad para desempeñar cualquier labor, por eso la capacidad del trabajador se adelanta a los dieciséis años, estos menores contratan libremente su trabajo y no requieren autorización para ello. Los menores de dieciséis años y mayores de catorce años necesitan la autorización de sus padres o tutores o representante legales, o falta de éstos, la autorización del sindicato

a que pertenezcan o de la autoridad laboral o política y además que haya terminado su educación obligatoria o en su defecto que sea compatible el trabajo y el estudio. Los menores de catorce años no pueden celebrar contrato de trabajo, sobre todo por ser una medida de protección a la niñez. En cuanto a la capacidad requerida para ser patrón, la Ley Federal del Trabajo es omisa; pero nosotros consideramos que éste solo debe tener la capacidad económica para poder cumplir su principal obligación laboral que la de pagar un salario al trabajador que tiene a su subordinación, por lo que una persona incapaz civilmente puede ser patrón siempre que cuente con recursos económicos.

8.- Para ser trabajador sólo es necesario los requisitos establecidos en el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, que son prestar un trabajo personal subordinado al patrón así como que tenga la aptitud para realizar un trabajo independientemente de que tenga o no capacidad de ejercicio para contratar por sí solo; por lo que las personas incapaces civilmente por disminución de su inteligencia, afección física, psicológica o sensorial, pueden ser trabajadores y la propia Ley Federal del Trabajo lo señala en el artículo 520 al decir que la prescripción no corre a cargo de los incapaces mentales, por lo que se entiende que estas personas pueden ser trabajadores, varios ordenamientos (Declaración de la Organización de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Deficientes Mentales, la Ley del Seguro Social, la Ley General de Salud, Código Civil para el Distrito Federal, etc.) también hablan sobre el trabajo que realizan estas personas incapaces pero la Ley Federal del Trabajo no reglamenta este trabajo especial de los incapaces por lo que proponemos algunas reformas a la Ley Laboral que garanticen una verdadera promoción del empleo de estas personas incapaces; tanto por parte del Estado como de las instituciones, organizaciones y personas interesadas en las personas con discapacidad, así como que se de acceso al trabajo a estas personas en igualdad de condiciones que los demás trabajadores. Estas personas podrán ejercitar sus derechos laborales por conducto de sus padres o tutores o por cualquier representante legal que designe la autoridad laboral. Por lo que proponemos la creación del Título Sesto Bis con el rubro: "Trabajo especial de los incapaces", que contenga los artículos 181 A, 181 B y 181 C, en

los que se señale quienes serán los titulares de los derechos a proteger, la jornada de trabajo y prohibiciones para trabajo insalubre y peligroso, quedando de la siguiente forma:

TITULO SEGUNDO

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 23.- Los mayores de dieciséis años pueden presentar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en la Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis así como los trabajadores incapaces, necesitarán autorización de sus padres y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política. Estos últimos trabajos podrán ser autorizados por su médico. Los trabajadores menores y los incapaces, pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les corresponda. En el caso de los trabajadores incapaces mentales o aquellos que no pueden manifestar su voluntad, serán representados por su padres o tutores.

TITULO TERCERO

CONDICIONES DE TRABAJO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

FALLA DE ORIGEN

Artículo 56.- 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, incapacidad, credo religioso o doctrina política, salvo las modificaciones expresamente consignadas en esta Ley.

TITULO CUARTO

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES

CAPITULO I

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Artículo 132.- ...

XXIX.- Dar empleo compatible a su condición personal, al equivalente del 1% del total de sus trabajadores a personas con Incapacidad a que se refiere el Título Sexto Bis de esta Ley.

CAPITULO III BIS

DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

Artículo 153 A.-

Artículo 153 E Bis .- ...

En tratándose de los menores incapacitados a que se refiere el título sexto bis de esta Ley, la capacitación y el adiestramiento la recibirán en lo posible junto al resto de los trabajadores y en las mismas condiciones.

FALLA DE ORIGEN

TITULO SEXTO BIS

EL TRABAJO DE LOS INCAPACITADOS

Artículo 181 A.- El presente capítulo regula el trabajo de las personas con incapacidad no producida por un riesgo de trabajo, y en lo conducente al supuesto previsto en el artículo 479 de esta Ley.

Artículo 181 B.- Queda prohibido el trabajo de personas con incapacidad en actividades insalubres o peligrosas que vayan en detrimento de su vida y su salud física o mental.

Artículo 181 C.- La jornada de trabajo de las personas con incapacidad deberá dividirse en períodos que permitan su atención médica, su habilitación o rehabilitación debido a su condición personal.

TITULO DIECISEIS

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

Artículo 995.- Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres, menores e incapaces, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del 992.

Estas reformas a la Ley Federal del Trabajo y nuestras propuestas para reglamentar el trabajo de los discapacitados, son de gran importancia para abrir fuentes del empleo a los discapacitados e incorporarlos al mercado productivo y de esta manera integrarlos a nuestra sociedad para que vivan de la manera más cercana a la normal. Pero para que se dé plenamente esta integración es necesario impulsar más aspectos legislativos, económicos, culturales y sociales de apoyo a los discapacitados; así como que se cumplan los derechos de los incapaces que nuestras normas jurídicas otorgan.

FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARCIA, Manuel.

Curso de Derecho del Trabajo.

Quinta edición, Ariel, Barcelona, España, 1975.

813 pp.

BRICEÑO RUIZ, Alberto.

Derecho Individual del Trabajo.

Haría, México, D.F., 1985.

608 pp.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel.

Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo.

Cárdenas, México, D.F., 1977.

684 pp.

BONFANTE, Pedro.

Instituciones de Derecho Romano.

Quinta edición, Reus, Madrid, España, 1979.

711 pp.

BONNECASE, Julián.

Elementos de Derecho Civil, T.I.

J.M Cajica Jr., Puebla, México, 1945.

650 pp.

CABANELLAS, Guillermo.

Tratado de Derecho Laboral, T.II, V. 1.

Tercera edición, Heliasa, Buenos Aires, Argentina, 1986.

392 pp.

CASTORENA J., Jesús.

Manual de Derecho Obrero.

Sexta edición, Fuentes Impresores, México, D.F., 1973.

327 pp.

CAVAZOS FLORES, Baltasar.

38 Lecciones de Derecho Laboral.

Séptima edición, Trillas, México, D.F., 1992.

409 pp.

DAVALOS, José.

Derecho del Trabajo, T. I.

Cuarta edición, Porrúa, México, D.F., 1985.

474 pp.

DE BUEN LOZANO, Néstor.

Derecho del Trabajo, T. I y T. II.

Cuarta edición, Porrúa, México, D.F., 1981.

613 pp.

Sexta edición, Porrúa, México, D. F., 1985.

871 pp.

DE LITALA, Luigi.

El Contrato de Trabajo.

López & Etchecoyen, Buenos Aires, Argentina, 1946.

590 pp.

DE LA CUEVA, Mario.

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I,

Decimosegunda edición, Porrúa, México, D.F., 1983.

760 pp.

DE PINA, Rafael

Elementos de Derecho Civil Mexicano. V. 3,

Tercera edición, Porrúa, México, D.F., 1973.

384 pp.

GALINDO GARFIAS, Ignacio.

Derecho Civil.

Tercera edición, Porrúa, México, D.F., 1979.

750 pp.

GOMEZ, GUTTSCHALK y BERMUDEZ.

Curso de Derecho del Trabajo. V. 1,

Séptima edición, Porrúa, México, D.F., 1979.

463 pp.

GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto.

Derecho de las Obligaciones.

Séptima edición, Porrúa, México, D.F., 1990.

1083 pp.

IGLESIAS, Juan,

Derecho Romano.

Sexta edición, Ariel, Barcelona, España, 1979.

752 pp.

MORALES, José Ignacio.

Derecho Romano.

Tercera edición, Trillas, México, D.F., 1989.

351 pp.

MUÑOZ, Luis.

Derecho Civil Mexicano, T. I.

Modelo, México, D.F., 1976.

318 pp.

ODERIGO N. Mario.

Sinopsis de Derecho Romano.

Sexta edición, Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1982.

555 pp.

ORTIZ URQUIDI, Raúl.

Derecho Civil.

Tercera edición, Porrúa, México, D.F., 1980.

633 pp.

PENICHE LOPEZ, Edgardo.

Introducción al Derecho y Lecciones de Derecho Civil.

Decimaseptima edición, Porrúa, México, D.F., 1983.

320 pp.

PLANIOL, MARCEL y RIPERT, Georges,

Tratado Elemental de Derecho Civil, T. II.

Cajica, Puebla, México, 1983.

520 pp.

ROJINA VILLEGAS, Rafael.

Derecho Civil Mexicano, T. I

Tercera edición, Porrúa, México, D.F., 1980.

525 pp.

SAN MARTIN, Hernán.

Salud y Enfermedad.

Cuarta edición, La Prensa Medica Mexicana, México, D.F., 1991.

893 pp.

TRUEBA URBINA, Alberto.

Nuevo Derecho del Trabajo.

Sexta edición, Porrúa, México, D.F., 1981.

687 pp.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Centésima edición, Porrúa, México, D.F., 1993.

Declaración de la Organización de las Naciones Unidas sobre los derechos de los deficientes mentales, del 20 de diciembre de 1971.

Ley Federal del Trabajo, comentada por:

Brefia Garduño, Francisco.

Segunda edición, Harla, México, D.F., 1991.

Legislación sobre Trabajo.

Información aduanera de México, México, D.F., 1937.

Ley del Seguro Social, comentada por:

Briceño Garduño, Francisco.

Segunda edición, Haría, México, D.F., 1991.

Ley General de Salud,

Novena edición, Porrúa, México, D.F., 1993.

Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales,

Instituto Federal Electoral, México, D.F., 1994.

Código Civil para el Distrito Federal, en materia de Fuero Común y para toda la República en materia de Fuero Federal.

Octava edición, Delma, México, D.F., 1993.

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal,

Cuadragesimatercera edición, Porrúa, México, D.F., 1993.

Reglamento para la Atención de Minusválidos en el Distrito Federal,

del 6 de febrero de 1990.

OTRAS FUENTES

Diccionario de la Lengua Española,

Decimasesta edición, Porrúa, México, D.F., 1979.

Diccionario Jurídico Mexicano,

UNAM/Instituto de Investigaciones Jurídicas,

Cuarta edición, Porrúa, México, D.F., 1991.