302909
33

UNIVERSIDAD FEMENINA DE MEXICO

INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA DE DERECHO

LA DESIGUALDAD DE LOS DISCAPACITADOS EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

T E S I S

PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

DAYANA ROMERO RAMIREZ

DIRECTORA DE TESIS :
LIC. GLORIA ESTELA LOPEZ OVANDO

universidad femenina de méxico

MEXICO, D.F. 1996

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Universidad Nacional Autónoma de México
UNAM
Biblioteca Central
Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

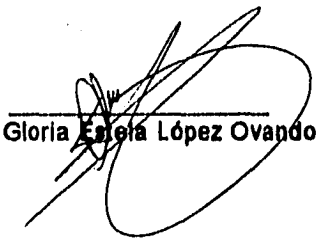
UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DIRECTOR DE TESIS.



Lic. Gloria Estela López Ovando.

REVISOR DE TESIS.

Lic. José Alfredo Rangel García

COORDINADOR DE CARRERA.

Dr. Juan Antonio Olivares Sánchez.

A DIOS,

Gracias, por estar a mi lado,
haber iluminado mi camino y
permitirme llegar a éste momento.

A MIS PADRES,

MARÍA ELENA RAMIREZ GARCÍA:

A mi querida y dulce madre,

A quien se jamas existirá la forma de agradecerle su apoyo, confianza y sobre todo el amor que siempre me ha dado. Mi mayor alegría es poder darte la satisfacción de ver que tu esfuerzo no ha sido en vano. A ti que indudablemente eres la mejor madre que pudiera haber deseado. Gracias por siempre mamá.

LUIS MANUEL ROMERO DOMÍNGUEZ:

De quien tengo el mejor ejemplo de superación, perseverancia e incansable lucha y esfuerzo por lograr lo que se quiere, se que esto es lo mejor que puedo ofrecerte. A ti por ser quien por su apoyo y consejos se merece todo mi amor y respeto. Gracias por siempre papá.

Los quiero.

A MIS HERMANOS,

LUIS ANGEL Y EDGAR ROMERO RAMIREZ:

Con quienes no podría dejar de compartir ésto momento, gracias por el cariño y la confianza que siempre me han demostrado, deseando para mi siempre lo mejor. Por que siempre estemos juntos.

A MIS SOBRINAS,

BRENDA Y PAMELA:

Por ser esos dos pequeños seres que han venido a alegrar nuestras vidas, y en quienes reflejo el mismo amor que les tengo a mis hermanos.

A MIS ABUELOS,

SRA. MARÍA DOMÍNGUEZ NAVA

SR. GUADALUPE RAMIREZ GARCÍA:

Por la dicha de tenerlos a mi lado, por contar con sus consejos y cariño. A Ustedes con amor.

A MIS DEMÁS FAMILIARES Y AMIGOS:

quienes forman parte de mi vida y que les invade la misma alegría y satisfacción que Ami, con cariño para Ustedes.

UN AGRADECIMIENTO ESPECIAL

Deseo expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a la ***Lic. GLORIA ESTELA LÓPEZ OVANDO****, por haberme brindado sus conocimientos, tiempo, dedicación y sobre todo por enaltecerme con su amistad. Cuyo apoyo y colaboración fueron fundamentales para el desarrollo y conclusión de la misma.*

ÍNDICE

LA DESIGUALDAD DE LOS DISCAPACITADOS EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I ANTECEDENTES

1.1 ANTECEDENTES JURÍDICOS EN EL MUNDO DEL DERECHO LABORAL 1

1.1.2 Pueblos Primitivos. 1
1.1.3 Época Romana. 3
1.1.4 Edad Media. 7
1.1.5 Época Moderna. 10

1.2 ANTECEDENTES EN MÉXICO DEL SISTEMA JURÍDICO LABORAL 14

1.2.1 La Colonia. 14
1.2.2 Declaración de los Derechos Sociales de 1917. 18
1.2.3 Texto del Artículo 123 Constitucional de 1917. 23
1.2.4 Federalización de la Legislación del Trabajo. 32

CAPITULO II LA DISCAPACIDAD EN EL DERECHO COMPARADO 36

2.1 África. 36
2.2 América. 38
2.3 Asia. 59
2.4 Europa. 62
2.5 Oceanía. 83

CAPITULO III CONCEPTOS GENERALES 91

3.1 Derecho Laboral. 91
3.2 Desigualdad. 98
3.3 Discapacidad. 101

CAPITULO IV MEDIOS PRINCIPALES PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS 111

4.1 Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad. 112
4.2 Rehabilitación Laboral. 121
4.3 Igualdad de Oportunidades. 126

CAPITULO V LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE EN MÉXICO 135

5.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 135
5.2 Ley Federal del Trabajo Vigente. 137
5.3 Propuesta. 148

CONCLUSIONES 154

BIBLIOGRAFÍA 161

INTRODUCCIÓN

Si para los abogados la meta a seguir debe ser la defensa de los intereses que representan más allá de lo que pudiera señalarse como "posible" dentro del ámbito legal, en la presente tesis se analiza la situación que guarda la problemática laboral de las personas discapacitadas. En virtud de que a la autora, como a la gran mayoría de las personas aunque no tengan esta profesión les preocupa de manera importante la "indiferencia" y la "carencia" que existe en la Legislación Mexicana en relación a las personas que por alguna circunstancia se encuentran limitados para realizar el desempeño de sus actividades y la realidad a la que se tienen que enfrentar cuando sus derechos son menoscabados por Leyes y Reglamentos vigentes que al momento de su creación pasaron por alto que iban en detrimento de éstas personas consideradas como "anormales" si se concibe como normal aquellas aptitudes con las que cuentan la generalidad del conglomerado humano.

En la actualidad existe un gran porcentaje de personas que se encuentran limitadas para desarrollar sus actividades, esto como resultado de las múltiples deficiencias que no han sido debidamente valoradas no sólo por el Poder Legislativo, sino por acciones que pudieran hacer más llevadera su estancia laboral y su vida en lo particular, habría que subrayar todas las vejaciones, humillaciones de que son objeto éstas personas que no tienen la

fortuna de contar con todas y cada una de sus facultades. Ya que suele verse a la discapacidad por el bastón, las muletas, las ayudas auditivas y las sillas de ruedas, etc., pero no a la persona por lo que es necesario concentrarse en la capacidad de las personas con discapacidad y no en sus limitaciones.

Por lo que es necesario que se realice un proceso de modificación integral en el marco jurídico; que deba de incluir las adecuaciones necesarias en la Ley Federal del Trabajo que determine espacios laborales para las personas con discapacidad, así como también los apoyos necesarios para los mismos efectos y así puedan convertirse en miembros activos en la vida laboral del País.

Cabe mencionar que ya que vivimos en una época de grandes avances técnicos y científicos en los campos de la terapia física, terapia ocupacional y en el desarrollo de prótesis, etc., alcances que no tienen sentido alguno para nosotros, pero si para las personas con limitaciones que no pueden contar con un empleo remunerativo que identifique su papel en la sociedad y contribuya activamente al desarrollo de la misma, y ya en la antesala del siglo XX es inaudito que no nos concienticemos para ver las alternativas que podemos ofrecer como solución para sus problemas de obtención de un empleo, para que éstas personas vivan de una forma digna.

Para ello no basta con solamente legislar en este ámbito, sino que se pretenda realmente la elaboración de Leyes en materia de rehabilitación profesional de las personas discapacitadas incluyendo servicios de orientación profesional, formación profesional y colocación de empleos e inclusive la creación real y efectiva de bolsas de trabajo que sean una solución para que éstos trabajadores sean considerados por sus aptitudes independientemente de la limitación física que padezcan.

En el ámbito laboral han sido incipientes las acciones desarrolladas para capacitar e integrar en empleos remunerados a las personas con discapacidad. Ya que no existe equidad en las oportunidades de acceso al trabajo incluso para aquéllos discapacitados que se han destacado por sus habilidades, eficiencia y profesionalismo.

Con base en estas premisas la presente tesis se enfoca analizando por los antecedentes con los que contamos en nuestro sistema jurídico de como han sido tratadas éstas personas, cuando han sido objeto de una relación de trabajo o bien como aspirantes a ocupar un empleo.

Dándonos un panorama de que los mismos nunca se han tratado en un nivel de igualdad, sino por el contrario como ha quedado establecido han tenido que luchar no sólo con su limitación física, sino también con la discriminación a la que tienen que someterse siendo la misma a todas luces inconstitucional,

pues en el artículo 1° de Nuestra Carta Magna que a la letra dice...En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece. Artículo que en ninguno de sus renglones determina que las garantías que confiere son exclusivas de las personas que cuentan con el pleno uso de todas y cada una de sus facultades. De esta forma la Constitución reconoce la igualdad de los hombres frente a la Ley y solamente en los casos y modalidades que la propia Constitución indica es posible que dichas garantías puedan verse limitadas.

Y es por estas circunstancias que hemos tomado como punto de partida, para hacer un llamado a la Sociedad, al Gobierno y a los Legisladores para que se adopten medidas en favor de las personas discapacitadas.

CAPITULO I

1.1 ANTECEDENTES JURÍDICOS EN EL MUNDO DEL DERECHO LABORAL

El enfoque principal de esta tesis está dirigido al estudio de la problemática que presentan en la actualidad los discapacitados en nuestro sistema jurídico laboral. Para ello encontramos que no existen grandes antecedentes respecto a este tema, por lo que, para dar inicio al estudio de nuestra tesis nos remontaremos a considerar el origen histórico del Derecho del Trabajo en el mundo y en México.

1.1.2 PUEBLOS PRIMITIVOS

"Encontramos como antecedentes más remotos en el pueblo de Babilonia 2.100 años antes de Cristo. Con el llamado Código de Hammurabí, el cual fijó algunas normas respecto al aprendizaje y determinó ciertos tipos de trabajos otorgándoles una cierta retribución.

Esta sociedad se caracterizó por un régimen de esclavitud, el cual estaba dividido en dos grandes grupos o sectores: el de los hombres libres y el de los esclavos.

Por lo que se puede decir que las primeras formas de prestación de servicios se basó en el sistema de trabajo servil, éste se sometía a las reglas fundamentadas en todo momento en las tareas subordinadas. Lo que hace imposible que se pueda hablar en esta época de la existencia de las relaciones jurídicas de trabajo." (1)

"Es a partir de la civilización Griega cuando se dejan entrever algunos inicios de lo que se denominaría como la regulación estatal del trabajo, ya que es el Antiguo Testamento en el que se establece el derecho a la retribución y el descanso semanal, sin olvidar que de igual manera predomina en el pueblo Hebreo un régimen social cimentado en la esclavitud."(2)

"En el pueblo Helénico el desarrollo de la manifestación en materia de trabajo, fue todavía aún más limitada debido al dominio que ejercían los grandes pensadores de esa época, ya que consideraban al trabajo como una

---

(1) DESPOTIN A., Luis. Derecho del Trabajo. Constitucionalismo Social. Universidad Nacional de Córdoba, 1957. Pág. 36.

(2) Ibid. DESPOTIN A., Luis. Op. Cit. Págs. 43 y 45.

ocupación vil y no digna de un ciudadano. En virtud de que las funciones manuales eran realizadas por los esclavos." [3]

1.1.3 ÉPOCA ROMANA

"Roma, a pesar del gran desarrollo que presentó en las Instituciones Jurídicas careció de un desenvolvimiento en lo que respecta al Derecho del Trabajo por lo que hubo de recurrir a las figuras del Derecho Civil.

El régimen de la esclavitud permanece todavía en este período. En consecuencia, el trabajo no es en realidad aquel del que emanan relaciones fundamentadas en el mismo, sino un hecho ligado a la condición del esclavo que la realiza, la cual permite encuadrar dicha relación en un círculo de la propiedad." [4]

Cabe mencionar que se originaron en esta época Instituciones Jurídicas que trajeron consigo la extinción del régimen de la esclavitud a título personal.

"La Manumisión que fue una Institución Jurídica que trajeron consigo la extinción del régimen de subordinación, ya que era un acto mediante el cual el

---

[3] HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Tratado Elemental del Derecho del Trabajo I. Instituto de Estudios políticos Madrid 1972. Pág. 47.

[4] Idem. HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Op. Cit. Pág. 47.

esclavo se convierte por voluntad del señor o dueño en un hombre libre a cambio de una servidumbre o prestación de un servicio por parte del liberto para con el dominus o dueño. La importancia de la Manumisión reside en otorgarle al esclavo la concesión de capacidad jurídica antes privado de ella.

Se pueden mencionar algunas otras instituciones que se originaron también en el Derecho Romano, como la relación de patronato donde se da una relación de subordinación por parte del patrono hacia el liberto; la cual trae la obligación de protección del primero con el segundo, mediante un deber de fidelidad del liberto para con el patrono.

Hay que resaltar, sin duda alguna que se van dando muestras del trabajo pero sin dejar de remarcar que de índole distinta, llevada a cabo por los hombres libres o liberados sin ningún genero de consideraciones personales. Por lo que la denigración dada a la actividad productiva del hombre y la carencia de reglamentación sistemática laboral, hacen imposible la existencia de un derecho del trabajo.

Como consecuencia de la aparición del trabajo libre, en Roma existieron diversas instituciones de carácter jurídico referente al trabajo:

La Locatio Conductio Operarum.

Contrato en virtud del cual un hombre libre se comprometía a prestar sus servicios a otro, durante un tiempo determinado y mediante el pago de una

remuneración. (Subordinado y remunerado) Se habla de un arrendamiento de servicios.

La Locatio Conductio Operis.

Era aquel contrato en virtud del cual una persona encargaba a otra la ejecución de un trabajo, asumiendo este realizar la ejecución de dicho trabajo bajo su dirección y responsabilidad, mediante el pago de una cantidad determinada.

La Specificatio.

Determinaba el dominio de la cosa producida, ya sea que perteneciera al que la realizaba o al que pagaba por su realización.

El surgimiento del Colonato.

De la esclavitud surge el Colonato, el colono lo podemos ubicar entre el hombre libre y el esclavo en un punto intermedio.

Debido a que Roma fue esencialmente agrícola, el colono trabajaba la tierra de otro, con la obligación de cultivarla. La prestación de servicios se caracterizó por la adscripción del colono y de su familia a la tierra.

La aparición de la figura llamada Collegia, fue lo que constituyó un principio de lo que significaba el sentido de lo corporativo.

La Collegia eran agrupaciones profesionales, con carácter remarcadamente religioso, aunque actuaban con fondos propios su organización se basaba en una ayuda mutua entre los que las formaban.
Existía la libertad para quienes quisieran formar parte de ellas, aún a los esclavos con previa autorización de sus dueños se les permitía que formaran parte de las mismas.

Ya posteriormente y bajo el Imperio Romano las Collegias tuvieron un desarrollo más amplio, llegando a clasificarse en varias categorías:
-Algunas de interés público.
-Otras exigiéndose como obligatoria la inscripción en las mismas de los profesionales.

Cabe mencionar que aún cuando se considera que esta figura fue uno de los precedentes de más significado de lo que se llama agrupaciones y asociaciones laborales no tenían aún el significado laboral y corporativo que se desarrolló posteriormente en la Edad Media.

Aún cuando en el Derecho Romano se estableció una reglamentación de Locación de Servicios ésta no se puede definir como aquella regulación normativa que se ocupara de como debía desenvolverse la relación entre el prestador del servicio y el que lo solicitaba." (5)

(5) ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Edit. Ariel. 5ta. Edición Barcelona 1975. Págs. 54 y 55.

1.1.4 EDAD MEDIA

"La caída del Imperio Romano entre los siglos VI y X, produjo una conmoción histórica de amplias repercusiones en la estructura de las Instituciones Sociales, dando origen al surgimiento del Régimen Feudal, el Derecho Gremial y Corporativo del Trabajo.

Régimen Feudal.

La creación de nuevos estados como consecuencia de la caída del Imperio Romano, trae como consecuencia la creación del Feudalismo que se caracterizó por:

-La concentración de poderes en el señor feudal.

-El ejercicio de propiedad sobre la tierra; el proceso de producción determinando una progresiva adscripción de los campesinos al régimen feudal.

Dando origen a una situación de vasallaje, convirtiendo a los campesinos en verdaderos siervos de la gleba.

Constituyendo con esto a los campesinos bajo la dependencia personal del señor feudal, llevando a cabo la transmisión del siervo cuando la tierra fuera adquirida por un nuevo propietario.

Lo que caracteriza esta sumisión, era la correspondencia de protección del señor feudal al siervo por la prestación personal de sus servicios."[6]

---

[6] Ibid. ALONSO GARCIA, Manuel. Op. Cit. Págs. 58 y 59.

"Entre la caída de Roma y el Feudalismo pasaron cinco siglos los que se caracterizaron por:

El siervo presenta un avance en la liberación del hombre de trabajo con respecto al colono. Sin embargo aunado a esto se da un régimen de la explotación de los siervos, lo que trae como consecuencia el levantamiento de éstos en contra de ese sistema que impedía el mejoramiento de su vida, queriendo con ello lograr un régimen social en donde se diera al individuo más libertad."[7]

En la Alta Edad Media surge un progresivo desarrollo del trabajo industrial, pequeña industria de artesanos, talleres familiares que se van conformando poco a poco para constituir la base de organización profesional.

"En esta época cobra gran auge el artesano y aparecen los gremios, que consistían en agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio, formados por maestros que eran los dueños de los medios de producción, (fungían prácticamente como patrones) y por los oficiales y compañeros que eran los trabajadores.

Algunos autores citan su origen a lo establecido por los romanos en las llamadas Collegia.

---

[7] DESPOTIN A., Luis. Op. Cit. Pág. 79.

Características de los gremios:

-Disfruta de monopolios, de tal forma que no podía ejercerse oficio si no se pertenecía a un gremio.

-Composición jerarquizada (del maestro al aprendiz).

Su dirección y gobierno estaba a cargo de los titulares (maestros).

-Debía existir una reglamentación que regulara las relaciones entre el maestro, oficiales y trabajadores.

Inspirados en el modelo de los gremios en Roma, en muchos otros países se produce el fenómeno del corporativismo (Francia, Inglaterra, etc.). En definitiva el sistema gremial presentó una decadencia y crisis, debido al monopolio de los maestros que se constituyeron en únicos ordenadores de las condiciones que debían regir el sistema, así como la transformación de los gremios en organizaciones de un marcado privilegio entre sus miembros lo que constituyó una verdadera tiranía de los maestros.

Así como la restricción de los gremios de adaptarse al progreso y a las nuevas exigencias de la realidad de la época, sin darse cuenta que sus reglamentos y principios se presentaban cada vez más en contradicción con la manifestación de nuevas ideas de libertad, de transformación y evolución de carácter competitivo que imperaba en esos momentos. Principales factores que determinaron constantes transformaciones en el sistema gremial hasta

lograr su decadencia en el siglo XVIII. Dando origen a la aparición de nuevos modos y sistemas de regulación.

Es de suma importancia mencionar la promulgación del Edicto de Turgot en 1776, con el cual se prohibió la existencia de monopolios en las corporaciones. Y posteriormente con la publicación de la Ley Chapellier en junio de 1791, se prohibió la creación de las corporaciones y agrupaciones profesionales económicas."[8]

1.1.5 ÉPOCA MODERNA

Esta época se rige por los principios de la doctrina Liberal-Individualista, fundamentada en la teoría del Derecho Natural y los Derechos del Ser Humano.

"Es en Francia con las declaraciones de 1791, que se marca una nueva orientación sobre el Derecho Laboral. La Ley Chapellier, el Código Penal; que regulaba las condiciones de trabajo así como los salarios. El Código Civil que regulaba la contratación de los trabajadores." [9]

---

[8] ALONSO GARCIA, Manuel. Op. Cit. Págs. 58, 59 y 61.
DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Edit. Porrúa, S.A. México 1990. Pág. 4.

[9] Ibid. DAVALOS, José. Op. Cit. Pág. 5.

"La innovación en el mundo del trabajo producida por la Ley Chapellier se consagra igualmente en España a partir de 1934, que por Real Decreto del 20 de enero, prohibiendo las asociaciones. Esto como consecuencia de lo que se originó en Europa, con el movimiento de protección al trabajo y a los trabajadores." (10)

"La libertad se impone en las relaciones obrero-patronales y solamente resulta real y efectiva para los patrones quienes se ven favorecidos en sus particulares intereses. Paralelamente al éxito del Capitalismo Industrial, empiezan a aparecer en las ciudades, suburbios de obreros de las fábricas que viven una existencia miserable y la crisis de sobreproducción o más bien dicho de subconsumo".(11)

Caracterizándose esta época por el abuso en las fábricas de mujeres y niños pagándoles salarios miserables y con jornadas de trabajo muy prolongadas.

Surgen nuevas corrientes de pensamiento enfocadas a rechazar la explotación de que eran objeto los trabajadores. Y en favor de un Estado más justo y humano, razones por las que se presenta la lucha de los obreros por conseguir un verdadero Derecho del Trabajo.

---

(10) HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Op. Cit. Pág. 62.

(11) DAVALOS, José. Op. Cit. Pág. 6.

Dando origen en 1884, a la consolidación y desarrollo del Sindicalismo.

La libertad sindical es fundamental en la vida tanto social como económica de los trabajadores.

"Para la defensa de los derechos y la satisfacción de las justas espiraciones de los trabajadores".[12]

En 1898 se expide la Ley de Accidentes de Trabajo. Los años posteriores a la primera Guerra Mundial 1914 y 1918, surgieron dos sucesos trascendentales para la evolución del Derecho del Trabajo.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo en el Tratado de Versalles del 28 de junio de 1919 y la proclamación de la Constitución de Weimar el 11 de agosto del mismo año, y sin dejar de hacer mención también a la declaración de la Constitución mexicana de 5 de febrero de 1917, lo que ha llevado a algunos autores a afirmar que los Derechos Sociales plasmados y aprobados en Querétaro, dieron contenido al Tratado de Versalles y a la Constitución Alemana de Weimar, hechos que dieron origen a que las normas y principios Constitucionales del Derecho del Trabajo adquirieran un rango superior en las leyes, iniciando así la actividad legislativa de los estados en favor de los trabajadores.

---

[12] ALONSO GARCIA, Manuel. Op. Cit. Pág. 82

Fijando las condiciones de trabajo entre los Sindicatos, los Empresarios y Trabajadores que ingresarían a la empresa sujetos a las disposiciones de los Contratos Colectivos.

En la Segunda Posguerra, es de gran relevancia el Plan de Sir. William Beveridge. Propulsor del Derecho de la Seguridad Social en el mundo moderno, que tenía como principios fundamentales: "Tres principios que podríamos reunir diciendo: Seguridad a cada nación para que pueda conducir una vida independiente, y seguridad a cada hombre de que encontrara en su pueblo una oportunidad para desarrollar su actividad y de que recibiera por ello los elementos que le permitiera en su presente y en su futuro, conducir una existencia decorosa en unión con su familia." (13)

Y es finalmente el 10 de diciembre de 1948, que la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó "La Declaración Universal de los Derechos del Hombre", importante documento que contiene la reivindicación de los Principios Generales Fundamentales del Derecho del Trabajo, que traerían como consecuencia asegurar los intereses del trabajador y su familia.

(13) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo., Edit. Porrúa, S.A., México 1977. Págs. 23 y 24.

1.2 ANTECEDENTES EN MÉXICO DEL SISTEMA JURÍDICO LABORAL

Para considerar el estudio del trabajo en México, desde el punto de vista de su evolución histórica, es necesario referirnos a la época Prehispánica.

"En el pueblo Azteca, contaron con una organización de tipo semi-feudal, integrada por:

Mercaderes: Encargados de llevar a cabo el desarrollo del comercio.

Agricultores: Quienes trabajaban la tierra que era la base de la economía Azteca.

Obreros y Artesanos libres: Los que dedicaban a todas las profesiones del artesanal.

Existía la obligatoriedad del trabajo y al mismo tiempo se le reconocía retribución por su tarea o trabajo." (14)

1.2.1 LA COLONIA

En la época Colonial, las llamadas Leyes de Indias integraron un cuerpo muy novedoso de la legislación social protectora de la dignidad y el trabajo de los naturales de las encomiendas, las minas y el campo. Lamentablemente su

(14) DESPOTIN A., Luis. Op. Cit. Págs. 90 y 91.

valor fue histórico más que positivo y práctico, pues nunca se llevó a cabo su cumplimiento.

"Trueba Urbina dice al respecto: Si un servicio administrativo y una previsión rigurosa que han encaminado sus esfuerzos a encontrar la eficacia de las leyes del trabajo, no han logrado en nuestro tiempo eliminar infracciones que frecuentemente quedan impunes con grave perjuicio para el trabajador, puede calcularse cuál sería el respeto que merecieron las Leyes de Indias a los poderosos de aquella época que seguramente no habían asimilado del cristianismo, el espíritu ardiente de caridad, limitándose a su ejercicio seco y rutinario."[15]

Es ya posteriormente mediante las Ordenanzas de los Gremios que se reguló la existencia de las diversas corporaciones, fundamentalmente con propósitos de control político y económico. El parlamento que eran las cortes españolas la suprimió finalmente por medio de la Ley de 8 de junio de 1813. Se impusieron durante la colonia diferentes trabajos forzosos como la encomienda, la servidumbre de la tierra y la esclavitud.

Un acto de importante trascendencia en la época de la independencia fue la abolición de la esclavitud, decretada el 19 de octubre de 1810, por Miguel Hidalgo y Costilla.

---

[15] DAVALOS, José. Op. Cit. Pág. 53.

El decreto Constitucional de Apatzingán del 22 de octubre de 1814, reguló entre sus principios la libertad de cultura industria y comercio (Art. 38).
Existiendo en esa época la influencia del Sistema Liberal, inspirado en el pensar humanitario de José María Morelos y Pavón. Pero aunado a esto la subsistencia del antiguo Derecho Español, hicieron inaplicable la Constitución de Apatzingán.

Es ya en el periodo de la Reforma Liberal con el triunfo de la Revolución de Ayutla en el año de 1854 y el arribo al poder del Partido Liberal se convocó a un Congreso Constituyente en la Ciudad de México hacia fines del año 1856. Destacando las intervenciones parlamentarias de Ignacio Ramírez y de Ignacio L. Vallarta.
El 8 de octubre de 1856, Ignacio L. Vallarta exaltó la importancia del trabajo, así como la real necesidad de protegerlo pero incluyó que era imposible la intervención protectora del Estado a ese respecto, pues afectaba la esfera intocable de las libertades individuales de industria y comercio.

Durante el Gobierno de Maximiliano de Habsburgo, fue promulgada en el año de 1865, el Estatuto Provisional del Imperio y la Ley del Trabajo del Imperio, que en su conjunto integraron el primer intento serio de una Legislación Mexicana del Trabajo, que consignó la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios; una jornada de trabajo de sol a sol, con dos horas intermedias de reposo;

descanso semanal; pago de salarios en efectivo; reglamentación de las deudas de los campesinos; libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo; supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales; la creación de escuelas en las haciendas en donde habitaran más de 20 familias; inspección del trabajo; sanciones pecuniarias por violación de las normas anteriores y de sus demás disposiciones.

En el Código Civil de 1870, el legislador repudió la indignidad del contrato de arrendamiento de servicios que consideraba al trabajo realizado por el hombre, como cosa.

Se realizó sin embargo, una reglamentación de un sólo título aplicable a todas las actividades del hombre, el Contrato de Trabajo, la prestación de servicios profesionales y el mandato. Dichas disposiciones positivas quedaron como buenas intenciones únicamente, sin mayor consecuencia.

En la última década del régimen del Porfiriato, el 30 de abril de 1904, José Vicente Villada hizo referencia al riesgo profesional, así como en Nuevo León con Bernardo Reyes el 9 de noviembre de 1906, hizo referencia a los accidentes de trabajo respectivamente, promulgando la Ley sobre Accidentes de Trabajo.

Otras disposiciones de gran importancia que formaron parte de los principales antecedentes de la Ley Laboral Mexicana fueron:

La Ley de 23 de agosto de 1914, en Aguascalientes en donde se decretó el implantamiento del descanso semanal, se prohibió la reducción de salarios, así como la reducción de la jornada de trabajo.

El Decreto de 15 de septiembre de 1914, en San Luis Potosí, en el que se fijaron los salarios mínimos.

De igual manera en el Estado de Tabasco, pero además de eso se redujo la jornada de trabajo a 8 horas y se cancelaron las deudas de los campesinos.

1.2.2 DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917.

Nuestro Derecho del Trabajo *"Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El derecho del trabajo de la Revolución Social Mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro, el derecho ya no sería tan sólo una forma de convivencia, sino*

una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana."[16]

"De mayor importancia fue el movimiento creador del derecho del trabajo en los estados de Jalisco y Veracruz: En Jalisco, el gobernador Manuel M. Diéguez, expidió un decretó sobre la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones; y Aguirre Berlanga el 7 de octubre de 1914, publicó un decreto al que se le ha llamado con el título de la "Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista", posteriormente substituida y superada por el 28 de diciembre de 1915, que reglamentó; la jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, fijación de salarios mínimos tanto en el campo como en la ciudad, así como la protección del salario, reglamentación de el trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En Veracruz el 4 de octubre de 1914, Manuel Pérez Romero impuso el descanso semanal y el 19 del mismo reconoció la jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, el riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, la organización de la Justicia Obrera. Posteriormente, el 6 de octubre de 1915, en el mismo estado promulgó la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República.

---

[16] DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 45.

Leyes que no hay que dejar de mencionar que fueron las que reconocieron por primera vez los derechos individuales y colectivos en materia obrera.

Es en Yucatán, con Salvador Alvarado que en 1915, expidió las Leyes llamadas "Las Cinco Hermanas", las cuales estaban formadas por las Legislaciones del Trabajo, Agrarias, Hacienda, Catastro y del Municipio Libre. La del Trabajo reconoció y estableció algunos de los principios básicos, que posteriormente integrarían el artículo 123 constitucional. Dicha Ley reglamentó las instituciones colectivas; asociaciones, contratos colectivos y huelgas, el derecho individual del trabajo, el trabajo de mujeres y menores, higiene y seguridad en los centros de trabajo, prevenciones de riesgos de trabajo y creó la Junta de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

En Coahuila en 1916, el gobernador Gustavo Espinoza Mireles, expidió un decreto por medio del cual creó una sección de trabajo en los departamentos gubernamentales y posteriormente otro sobre la Ley de Accidentes de Trabajo, en el cual por primera vez se abre la posibilidad de que se establecieran normas para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

El término del régimen porfirista y la necesidad del pueblo de restaurar la Constitución con los principios y verdaderos ideales del pueblo, manifestados en el Plan de Guadalupe, trajo consigo la rebelión de los hombres en un

ejercito costitucionalista, dando origen al nacimiento de la Constitución de 1917.

El Gobernador Carranza, jefe de la Revolución Constitucionalista a fines de 1916, presentó un proyecto constitucional, el cual según las crónicas de la época fue decepcionante en la Asamblea, pues no contemplaba ninguna de la reformas sociales; ya que se limitó únicamente a autorizar en la fracción X del artículo 73 a regular en materia de trabajo al poder legislativo; y sólo agregó al artículo quinto un párrafo limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

En el mes de diciembre de 1916, las Diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron iniciativas de reforma al artículo quinto, de las que la Comisión dictaminadora del proyecto incluyó sólo la jornada máxima de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños.

En contra de esta adición, Don Fernando Lizardi sostuvo que la propuesta que manifestaba dicho artículo se encontraba fuera de contexto. Por lo que debían reservarse hasta la discusión de la facultad concedida al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo.

La mayoría de los diputados estuvieron en desacuerdo pues temieron que se tratara de una artimaña para impedir que las cuestiones sociales se ventilaran en la Asamblea.

En su momento después de la intervención de varios diputados. El diputado obrero en representación del Estado de Yucatán, Héctor Victoria, propuso de la manera más sencilla y elocuente, las verdaderas bases constitucionales que fijarían la legislación del trabajo, no tan sólo de esa época sino también en el futuro, pues fueron las bases de la creación del artículo 123 Constitucional. Proponiendo jornadas máximas de ocho horas, salario mínimo, descanso semanal, higienización en talleres, fábricas y minas, realización de convenios industriales, así como la creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc.

Durante esta época se dió origen a diversas manifestaciones de opiniones respecto a los principios que debían o no adoptar la constitución respecto a los derechos de los trabajadores.

Floylán C. Manjarrez mencionó la propuesta de que dedicara un capítulo o título especial dentro de la constitución al de las cuestiones obreras. De igual manera Alfonso Gravioto, apoyó y ratificó la idea de Manjarrez, diciendo que por primera vez se consagrarían en la constitución los derechos de los

trabajadores. José Natividad Macías presentó un proyecto el cual contenía lo que posteriormente traería consigo la idea de consagrar un título especial sobre el trabajo, dicho proyecto de ley expuso los principios que según su concepción debían de formar la base del derecho del trabajo.

Después de llevado a cabo el debate, entre Macías, Pastor Rouaix, Lugo y de los Ríos, formaron la comisión que redactaría "El Proyecto del Nuevo Título sobre el Trabajo".

Y tomando dicha comisión como base el proyecto de Macías después de haber sido analizado por diversos grupos de diputados resultó el proyecto final que fue turnado a la Comisión del Congreso quien lo presentaría a la Asamblea, en la que fue aprobado por unanimidad de votos el 23 de enero de 1917 en el artículo 123 Constitucional."[17]

1.2.3 TEXTO DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL DE 1917

Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir Leyes sobre el Trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el

[17] Ibid. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág.50.

trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

"I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

"II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

"III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

"IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

"V. Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

"VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus

placeres honestos, considerándolo como jefe de familia, En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

"VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

"VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

"IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado.

"X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

"XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas, los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos.

"XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas por las que podrán cobrar rentas que no

excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de la población, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

"XIII. Además en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.

"XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

"XV. El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas,

instrumentos y material de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida del trabajador la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

"XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

"XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.

"XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

"XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

"XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

"XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

"XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

"XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualquier otros en los casos de concurso o de quiebra.

"XXIV. Las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

"XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

"XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

"XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes. Aunque se expresen en el contrato:

"a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

"b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

"c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

"d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

"e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

"f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

"g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato del contrato o despedírsele de la obra.

"h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

"XXVIII Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

"XXIX. Se considera de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal

como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

"XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados".

Y es a partir de 1918 a 1928, que los Poderes Legislativos Estatales expidieron Leyes. Y es el Estado de Veracruz quien el 14 de enero de 1918, expidió su Ley del Trabajo, que más aún sirvió como precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que señaló que debían remediarse las grandes injusticias cometidas que fueron causa de la revolución, teniendo como objeto su ley remediar dichas injusticias así como garantizar la aplicación de la ley en el medio y condiciones sociales y políticas de su estado.

La creación de las Juntas Federales de Conciliación y de la Federal de Conciliación y Arbitraje fue debido a la urgente necesidad de resolver los numerosos conflictos de trabajo que no podían ser resueltos por las Juntas de los Estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción.

Con decreto de 1917, Carranza da a conocer la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y señala las medidas que debían de adoptarse en los casos de paros empresariales por lo que es en el año de

1926, que se publica el reglamento que debía regir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

1.2.4 FEDERALIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

"Tras diez años de vigencia, la contradicción y carencia de unidad entre las diversas legislaciones locales provocaron desigualdades y especulación con los trabajadores de una misma zona económica, recargaron confusamente la justicia de amparo.

Y acentuaron la inconformidad del movimiento obrero. Así de 1929 a 1931, tras discusión de dos proyectos de legislación en esta rama, el 18 de agosto de 1931, se promulgó nuestra primera Ley Federal del Trabajo.

El primero de mayo de 1970, a iniciativa presidencial de Gustavo Díaz Ordaz se promulgó la Ley Federal del Trabajo vigente. Su sistema fue nuevamente ordenado, incluyéndose importantes adiciones en materia individual y colectiva. Y es hasta 1980, cuando se formó la estructura procesal.

Dentro del sector obrero, no es extraño el comentario de que la Constitución Federal de 1917 y posteriormente la Legislación Federal del Trabajo no han

resuelto la injusticia ni la miseria de los trabajadores. Pues sólo han significado una fórmula para aliviar sus penurias, sin lograr resolverlas de fondo.

Que la experiencia confirma que las normas de trabajo con suma frecuencia no se cumplen siendo desvirtuadas en favor de los patrones favoreciendo el totalitarismo sindical y cuando no impidiendo la lucha organizada de los trabajadores."[16]

La situación actual del Derecho del Trabajo en su carácter expansivo; desde que se formó el Derecho del Trabajo en México, como una consecuencia social del Constituyente de 1916-1917, al aplicarse en las fábricas, fue adquiriendo caracteres que le dieron una naturaleza propia y la capacidad de adaptarse a los cambios que requieren las necesidades de los hombres y a las nuevas realidades que afronta el País.

El Derecho del Trabajo trata de comprender los nuevos fenómenos que se van dando en el quehacer humano en las más variadas formas que presenta la vida moderna y el incesante desarrollo tecnológico.

Su desbordamiento; el artículo 123 Constitucional fue, por mucho tiempo la avanzada brillante de los derechos de los trabajadores en el ámbito

---

[16] SANTOS AZUELA, Héctor. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. México 1990 Págs. 23 y 24.

Constitucional. Su estructura le permitió soportar los embates del tiempo; los cambios que han sufrido durante su vigencia han respondido a apremiantes requerimientos sociales.

Lo que ha traído como consecuencia el desbordamiento del artículo 123 Constitucional por los nuevos acontecimientos del trabajo. Lo que significa que la tarea del Legislador, consiste en ir adecuando las normas jurídicas a los cambios que día con día se van dando.

La falta de comprensión en algunos aspectos del trabajo, han dejado al margen de la regulación a muchos trabajadores.

"Lucharemos contra la desigualdad de manera realista, permanente y duradera." (19)

El aumento de índices de productividad es vital para reactivar una frágil y titubeante economía, que en el centro de este impulso aparece el trabajo; y que ésta en una preocupación primaria del Estado Mexicano.

"Tal vez el pueblo mexicano no esté en este momento en posibilidad de garantizar a los trabajadores todas las condiciones necesarias para hacer frente a las repercusiones que en su vida diaria tiene el actual problema

(19) DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa México 1988. Pág. 57.

económico; lo que si puede asegurar a los trabajadores ahora y no como una medida compensatoria sino como una franca justicia de igualdad de trato a toda clase trabajadora en los ordenamientos del trabajo, a partir de la Constitución, hacer que entre los trabajadores no haya distingos lo que va íntimamente relacionado con la aportación que un sector obrero unido y confiado puede hacer para coadyuvar el logro de las metas fundamentales de un país."[20]

[20] Ibidem. DAVALOS, José. Op. Cit. Págs. 59 y 60.

CAPITULO II

LA DISCAPACIDAD EN EL DERECHO COMPARADO

2.1 ÁFRICA

EGIPTO

Las disposiciones relativas a las personas discapacitadas en este país son las siguientes:

"-Ley número 92 (1959) y la Ley núm. 63 (1964), por las que se autoriza al Instituto de Seguros Sociales a apoyar los servicios paramédicos y de rehabilitación profesional.

-Ley núm. 133 (1964) sobre la Seguridad Social, por la que se solicita al Ministerio de Previsión Social la creación de instituciones de rehabilitación profesional.

-Ley núm. 39 (1975), por la que se atribuye al Ministerio de Mano de Obra y Formación la responsabilidad en materia de rehabilitación profesional y empleo. El término inválido designa a toda persona que debido a una disminución de su capacidad física, mental o psíquica, o bien a una

malformación congénita, no puede ejercer una actividad remunerada. Según esta ley, las medidas de rehabilitación profesional previstas no sólo deben proporcionarse a los ciudadanos de la República Árabe de Egipto sino también, en virtud de una cláusula de reciprocidad, a todos los extranjeros residentes en el país.

Existen sesenta centros dirigidos por el Ministerio de Previsión social y por diversas asociaciones de beneficencia para las personas discapacitadas (Sordos, Ciegos, Leprosos. Tuberculosos y Enfermos de Cáncer).
Tras haber completado satisfactoriamente un programa de rehabilitación profesional, el formando recibe un certificado.

El Consejo Superior de Impedidos desempeña las actividades necesarias de coordinación y planificación.
El Ministerio de Mano de Obra y Formación se ocupa del registro y colocación de las personas discapacitadas en empleos normales o protegidos.

Existe un sistema de cuotas (5 por ciento de la plantilla) aplicable a todos los empleadores con más de cincuenta empleados. El Ministerio de Previsión Social, de acuerdo con el Ministerio de Mano de Obra y Formación, puede también reservar puestos en la administración pública a las personas discapacitadas que han obtenido un certificado de rehabilitación profesional.

Por último, los discapacitados de guerra tienen prioridad por cuanto se refiere al empleo y a las prestaciones de seguridad social.

La Ley incluye una cláusula que prevé la imposición de sanciones en los casos de inobservancia del sistema de cuotas, los fondos recaudados con las sanciones se destinan al desarrollo de servicios de rehabilitación profesional."[21]

2.2 AMÉRICA

ARGENTINA

En la República de Argentina encontramos la Ley núm. 22.431, que data del año de 1981, por la que se instituye un sistema nacional de protección integral de los discapacitados, y que contiene disposiciones tanto generales como específicas. Las provincias deben también adoptar disposiciones análogas a las previstas por la ley de garantizar la aplicación uniforme y efectiva del sistema en todo el territorio de la República.

Según la nueva legislación Argentina, "un discapacitado es toda persona que padece una disminución permanente o prolongada de su capacidad mental o

---

[21] O.I.T., Servicios de Rehabilitación Profesional para las personas inválidas, Ed. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra 1987. Págs. 59 y 60.

física, la cual, habida cuenta de su edad y clase social, constituye un grave obstáculo para su integración en la vida de la familia y la sociedad, así como en la educación o el empleo."

"En el nuevo sistema, la rehabilitación profesional incumbe a dos ministerios: el Ministerio de Cultura y Educación y el Ministerio de Previsión Social. El primero proporciona formación profesional, así como orientación social e individual, y para lograr dichos objetivos colabora con organizaciones de beneficencia, prestándoles apoyo financiero. El segundo ministerio fomenta los talleres protegidos terapéuticos existentes en los hospitales sometidos a su control.

Las empresas privadas que tienen contratos con el Gobierno deben atribuir prioridades a la contratación de personas discapacitadas que puedan desempeñar el trabajo, ya sean independientemente o bien con ayuda ocasional.

El sistema de cuotas adoptado (4 por ciento de la fuerza total de Trabajo), se aplica al Estado, a sus Organismos Descentralizados y Autónomos, a los Organismos Públicos no Estatales y a las Empresas Estatales.

El ministerio de Trabajo está facultado para crear, registrar y supervisar los talleres protegidos de producción, debiendo fomentar todos los esfuerzos destinados a su implementación, como ejemplo del sistema existente cabe

indicar el establecimiento en las zonas rurales de centros de reintegración para los retrasados mentales.

Las personas discapacitadas tienen derecho a viajar gratis en los medios de transporte perteneciente a compañías públicas controladas por el Estado con objeto de que puedan desplazarse a los centros de rehabilitación o formación."[22]

CANADÁ

Dentro del marco del Sistema Federal se han adoptado diversas disposiciones en materia de rehabilitación profesional, a saber:

-"Legislación Federal que autoriza los programas federales provinciales;

-Legislación exclusivamente Federal;

-Legislación Federal que completa la Legislación Provincial (especialmente por cuanto se refiere a previsión y protección).

Sobre dicha base, se han promulgado las siguientes disposiciones principales:

-Ley sobre la indemnización de los accidentes del trabajo de los empleados gubernamentales (1918) y Ley sobre la indemnización de los accidentes del trabajo de los marinos mercantes (1946); ambas leyes contienen importantes

[22] O.I.T., Servicios de Rehabilitación Profesional para las Personas Inválidas. Op. Cit. Págs. 9 y 10.

disposiciones sobre la rehabilitación de los trabajadores que han sufrido accidentes.

-Ley relativa al Ministerio de Sanidad Nacional y Previsión Social (1944), por la que se crea un servicio de información sobre la rehabilitación de los discapacitados físicos y oficina de rehabilitación con objeto de coordinar las discapacidades. Aunque la legislación promulgada a nivel provincial ya prevé servicios de rehabilitación, este Ministerio es responsable de proporcionar servicios ortopédicos y protésticos a todos los discapacitados físicos del Canadá.

-Ley sobre los Invidentes (1951) y Ley sobre las Personas Discapacitadas (1954); ambas leyes están integradas en el Plan Canadiense de Personas Discapacitadas, son administrados por las provincias y están financiados en parte a través de planes federales.

-Ley Sobre la Rehabilitación de las Personas Discapacitadas (1961), por la que se estipula el establecimiento de acuerdo entre el Gobierno Federal y los Gobiernos provinciales, acuerdos en virtud de los cuales el Gobierno Federal sufraga un cincuenta por ciento de los gastos incurridos por cualquier provincia para organizar un "programa global para la rehabilitación profesional de las personas discapacitadas" (evaluación, asesoramiento, terapia, información, formación, etc.); el programa es administrado por el Ministerio de Sanidad

Nacional y Previsión Social a través de la Sección de Programas de Servicios Sociales.

En virtud de esta Ley, un discapacitado es cualquier persona que, debido a una disminución de su capacidad física o mental, no puede continuar desarrollando normalmente una ocupación lucrativa.

Algunas provincias también se ocupan de la rehabilitación de diferentes grupos especiales, como toxicómanos y alcohólicos, o bien de enfermedades y, discapacidades específicas, como la tuberculosis (por ejemplo, Monitoba).

-Ley Federal Canadiense sobre los Derechos Humanos (1960), una de cuyas disposiciones más importantes prohibe la discriminación en el empleo a causa de incapacidad física. La Ley también fomenta el desarrollo de medidas destinadas a proteger a las personas discapacitadas contra la discriminación en materia de suministro de bienes, servicios, instalaciones y alojamiento.

Código Canadiense del Trabajo (1966), por el que se introduce la Seguridad e Higiene del Trabajo. En virtud del mismo, el Gobierno Federal reglamenta temas tales como prácticas equitativas de empleo, normas de trabajo (sueldos mínimos, seguridad de los trabajadores y relaciones laborales). En particular, el Código prevé el pago de sueldos inferiores a los mínimos para los trabajadores discapacitados. En las provincias existen disposiciones análogas.

-Ley sobre el Ministerio y la Comisión de Empleo o Inmigración, Parte 1 (1977) y Ley sobre la Formación Profesional de Adultos (1967). En virtud de estas dos leyes, la Comisión Canadiense de Empleo e Inmigración administra un programa de movilidad de la mano de obra destinado a ayudar a los trabajadores subempleados, desempleados y desfavorecidos a mejorar sus calificaciones profesionales; estas disposiciones también se aplican a las personas discapacitadas.

Además, todas las provincias cuentan con disposiciones legislativas sobre la indemnización de los accidentes del trabajo, cuyos objetivos primarios son la rehabilitación de los trabajadores víctimas de accidentes.
La legislación de la provincia de Quebec ha incluido a los disminuidos mentales en el grupo de personas discapacitadas legalmente protegidas.

El Gobierno Federal, los Gobiernos Provinciales y los organismos de beneficencia que se ocupan de las personas discapacitadas proporcionan servicios de rehabilitación profesional.

Los aspectos federales de los programas son administrados por el Ministerio de Sanidad Nacional y Previsión Social. División de Servicios de Rehabilitación.

En virtud de un acuerdo establecido por la Ley de 1961, el Director General del Plan Canadiense de Asistencia proporciona a las diferentes provincias servicios de consultoría y asesoramiento en materia de desarrollo y administración de los programas provinciales.
En cada provincia existe un coordinador o un director de rehabilitación responsable de la coordinación y administración de los servicios de rehabilitación profesional.

Los organismos de beneficencia existentes a nivel nacional, provincial o local desempeñan un importante papel en la organización de servicios para los sordos, los ciegos, los retrasados y los enfermos mentales, contribuyendo asimismo al desarrollo de la política nacional en materia de rehabilitación.

Entre los numerosos servicios existentes para las personas discapacitadas encontramos los servicios de asesoramiento, orientación e información profesional, así como también los de terapia, rehabilitación, formación y empleo.

En la medida de lo posible, la Comisión Canadiense de Empleo e Inmigración (CEIC), proporciona servicios de formación dentro del marco del Programa de Formación Profesional de Adultos. Si a través del CEIC, no puede obtenerse un curso apropiado para el cliente, la provincia organiza la formación especializada, requerida la cual puede comprender estudios individuales

dirigidos, enseñanza a domicilio, cursos por correspondencia, y clases en régimen de dedicación completa o parcial. La formación se imparte en centros especiales de formación, en empresas comerciales o industriales (formación en el puesto de trabajo), en escuelas laborales privadas o incluso en universidades.

Recientemente, las provincias y los territorios han recurrido siempre en mayor medida a la repartición de los gastos para los servicios relacionados con los programas de rehabilitación profesional de toxicómanos y alcohólicos, así como de enfermos mentales. Algunos programas de CEIC, ofrecen oportunidades de trabajo para las personas gravemente impedidas y los trabajadores desfavorecidos:

El programa de Asistencia para el Empleo Local (LEAP), crea oportunidades de empleo para las personas que tienen dificultades para obtener y conservar un puesto de trabajo. El Programa tiene una gran flexibilidad y permite el desarrollo de pequeñas empresas adaptadas a las capacidades intelectuales y físicas particulares de los participantes. Entre los objetivos del Programa cabe indicar; aprender a adoptar gestión empresarial, adquirir experiencia, confianza y las calificaciones necesarias para competir en un mercado de trabajo más amplio. Por lo tanto, las personas discapacitadas adquieren una experiencia formativa mucho más vasta de la que era posible con precedentes tipos de programas de formación profesional.

Los programas de identificación de casos ("Outreach programes"), ofrecen a las personas discapacitadas un servicio de empleo específico. Actualmente se encuentran en marcha treinta y tres proyectos de este tipo. Estos proyectos se basan en los intensos esfuerzos de un asesor por colocar con éxito a un sólo cliente individual (generalmente una persona que otros servicios de empleo han descartado por consideraría un caso perdido).

Existen unos 300 "centro de actividad" o talleres protegidos que ofrecen a las personas gravemente disminuidas en empleo marginal en trabajos de montaje y fabricados. Se están desarrollando esfuerzos para aumentar el número de trabajos bajo contrato realizados por dichos talleres, así como para mejorar el diseño de los productos y los procedimientos de comercialización."[23]

COSTA RICA

-"Ley núm. 5.347 (1973), por la que se crea el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial como órgano de coordinación.

La Caja Costarricense de Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros se ocupan de las víctimas de accidentes de trabajo y, desde hace poco tiempo, también de los indigentes.

---

[23] O.I.T. Servicios de Rehabilitación Profesional para las Personas Inválidas. Op. Cit. Págs. 36 a la 41.

El Instituto de Rehabilitación Profesional, creado en 1917, como centro piloto, cuenta con 300 plazas para personas física y mentalmente disminuidas ofrece servicios de rehabilitación profesional y empleo protegido (100 personas), y actúa como centro regional de formación e investigación para especialistas latinoamericanos. El instituto pertenece a una organización privada, la Asociación de Industrias de Buena Voluntad de Costa Rica, su programa está apoyado en gran medida por el propio Gobierno.

El Instituto Nacional de Aprendizaje (organismo oficial para la formación de adultos discapacitados), firmó en 1978, un acuerdo con el Instituto de Rehabilitación Profesional estipulando que todas las futuras responsabilidades técnicas, administrativas y financieras relativas a la formación de personas discapacitadas serían transferidas al primero.

Por otra parte, el Instituto Nacional de Aprendizaje ha desarrollado y llevado a acabo un programa de formación profesional para los inadaptados sociales (reclusos, alcohólicos y prostitutas), en colaboración con el Instituto de Rehabilitación Profesional, el Instituto Nacional de Alcoholismo y otras instituciones para las personas discapacitadas.

En relación con la formación del personal de rehabilitación profesional, existen dos Universidades que imparten cursos especializados destinados a dicho personal.

En 1976, se creó dentro del Servicio Nacional de Empleo una Unidad de Colocación Selectiva, que también presta servicios de seguimiento.

Todos los años, el Gobierno organiza una semana de Rehabilitación y Educación Especial destinada a reforzar y consolidar el apoyo público a los servicios para las personas discapacitadas."[24]

ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

En este país encontramos disposiciones legislativas sobre servicios para las personas discapacitadas que se remontan a hace muchos años, ejemplo de estas primeras disposiciones son:

-"Ley sobre la Indemnización de los Accidentes del Trabajo de los Empleados Federales (1916), la que establece un sistema gracias al cual el Gobierno Federal indemniza a sus empleados y personas a cargo en caso de accidentes de trabajo.

-Ley sobre la Indemnización de los Accidentes del Trabajo de los Estibadores y Trabajadores Portuarios (1927), por la que se prevé la rehabilitación profesional de esta categoría de trabajadores.

---

[24] O.I.T., Normas Internacionales del Trabajo Sobre la Readaptación Profesional. Publicado por la Organización Internacional del Trabajo. 2da. Edición. Ginebra Suiza 1989. Págs. 5 y 6.

Otros ejemplos de estas primeras disposiciones legislativas son:

-Ley Wagner-Peyser (1933) enmendada en 1954, por la que se exige a las oficinas locales de empleo que nombren por lo menos a un miembro de su personal como responsable de ayudar a los grandes discapacitados a encontrar un puesto para la formación y/o un empleo adecuado. Se consideran discapacitados aquellos candidatos que presentan una disminución física, mental o un trastorno emocional que constituye un obstáculo para obtener un empleo. La Ley también incluye a los alcohólicos y toxicómanos.

-Ley Sobre las Normas Equitativas de Trabajo (1938), enmendada en 1966 y 1977, por la que se autoriza al Ministerio de Trabajo a reglamentar el empleo de trabajadores discapacitados con salarios inferiores a los mínimos establecidos por la Ley. Tiene por objeto "impedir la disminución de las oportunidades de empleo" de los trabajadores discapacitados en la industria privada y los talleres protegidos, así como de los trabajadores enfermos en hospitales e instituciones.

Según esta Ley. Son trabajadores discapacitados aquellas personas "cuya capacidad de producción o de obtener ingresos se encuentra disminuida debido a la edad, a una invalidez física, mental, o bien a un accidente".

-Ley Wagner-O'Day (1938), por la que originalmente se autorizaban las compras a talleres para invidentes. Las enmiendas introducidas en esta Ley

en 1971, hacían extensiva esta autorización a los talleres para otros grupos de "grandes inválidos" definidos como "personas o grupos de personas que presentan una incapacidad física o mental, aparte la ceguera, que constituye un grave obstáculo para el empleo y que es de una naturaleza tal que generalmente impide a las personas con dicha discapacidad desempeñar un empleo competitivo normal".

-Ley Randolph Sheppard (1938), enmendada en 1974, por la que se autoriza el establecimiento de un programa destinado a proporcionar empleo remunerado a los invidentes que se ocupan de la explotación de distribuidores automáticos de ventas de propiedad federal.

-Ley Sobre las Pequeñas Empresas (1953), por la que se establecen dos programas de préstamos: uno para los talleres protegidos sin fines de lucro y otro para las personas discapacitadas que desean crear o dirigir una empresa por cuenta propia.

Desde 1960, se ha registrado un notable aumento de la legislación en beneficio de las personas discapacitadas. Las leyes promulgadas abarcan diversos sectores, si bien las que se ocupan de la rehabilitación profesional son sobre todo:

-Ley Sobre la Enseñanza Profesional (1963), por la que se autoriza el establecimiento de un programa de subvenciones a los Estados a fin de

ampliar y mejorar los servicios de formación profesional. Además exige que un determinado porcentaje de dichos fondos se utilice para proporcionar servicios de enseñanza profesional a las personas discapacitadas, participar en programas regulares de enseñanza profesional en lugar de incluirlas en cursos aislados. A los efectos de esta ley, la expresión "personas discapacitadas" designa a aquellas "personas mentalmente retrasadas, con problemas auditivos, sordas con defectos de lenguaje, disminuidas visualmente, con graves trastornos emocionales, lisiadas o con otros tipos de enfermedad, que debido a una de dichas discapacidades requieren servicios de educación especial o afines y que debido a una condición de discapacidad no pueden conseguir satisfactoriamente un programa normal de enseñanza profesional sin la contribución de la educación especial, o que requieren un programa modificado de enseñanza profesional".

-Ley Sobre la Rehabilitación (1973), y correspondientes enmiendas, la cual enfoca desde un nuevo punto de vista la ampliación de los servicios para los grandes discapacitados. También:

Proporciona una base legal para la Administración de los Servicios de Rehabilitación; establece (enmienda de 1978), un Instituto Nacional de Investigación sobre las Personas Discapacitadas (como organismo administrativo independiente dentro del Ministerio de Educación). Este instituto es responsable de la ejecución de los programas de investigación, así como de la formación del personal de rehabilitación y los investigadores; establece

(enmienda de 1978), un Consejo Nacional para las Personas Discapacitadas. Los miembros de este Consejo son nombrados por el Presidente en representación de los consumidores, las organizaciones nacionales, los proveedores de servicios y los administradores, investigadores, empresarios y trabajadores. Además, debe incluir como mínimo a cinco personas discapacitadas, a sus familiares o a sus tutores.

Según la Ley, un discapacitado "es cualquier persona: que tiene una incapacidad física o mental que constituye o representa un grave handicap para el empleo y que es razonable prever pueda beneficiarse, en términos de posibilidades de empleo, de los servicios de rehabilitación profesional ".

Un "grave handicap" significa una "discapacidad que requiere múltiples servicios durante un largo período de tiempo y que resulta de amputación, ceguera, parálisis cerebral, fibrosis cística, sordera, enfermedades cardíacas, hemiplejía, retraso mental, trastorno mental, esclerosis múltiple, distrofia muscular, trastornos neurológicos, (incluyendo apoplejía y epilepsia), paraplejía, cuadriplejía y otros estados de la médula espinal, ataque renal, trastornos respiratorios o pulmonares, así como cualquier otra discapacidad indicada en los reglamentos".

La Ley Sobre la Rehabilitación incluye una amplia gama de medidas, por ejemplo: horario de trabajo flexible, eliminación de barreras, medidas no

discriminatorias y programas de actividades concretas (aplicables al Gobierno, a los contratistas y a los subcontratistas).

-Ley General Sobre el Empleo y la Formación (CETA) de 1973, por la que se consolidan los programas de empleo y formación financiados por el Gobierno Federal. Tiene por objeto ayudar a las personas desempleadas y económicamente desfavorecidas. Las personas discapacitadas tienen derecho a participar en la mayor parte de los programas de la CETA (enmienda de 1978). La Ley define a las personas "económicamente desfavorecidas" y "desempleadas" a fin de incluir a las personas discapacitadas que viven en su casa o en una institución o bien que reciben servicios en un taller protegido, un establecimiento penitenciario, un hospital o un organismo análogo de asistencia sanitaria oficial".

-Ley Sobre los Servicios Polivalentes de Rehabilitación y Discapacidad debidas a Trastornos de Desarrollo (1978), por la que se establecen programas específicos para personas aquejadas de trastornos de desarrollo que, entre otras cosas, padecen una incapacidad grave y crónica que es atribuible a una deficiencia mental, física o bien a una combinación de ambas.

Por último, la nueva legislación promulgada ha permitido realizar grandes progresos, ya que prevé la protección de las personas discapacitadas contra la discriminación. Se trata de la Ley Sobre la rehabilitación (1973) anteriormente mencionada y la Ley Sobre la Enseñanza de las Personas

Discapacitadas (enmiendas de 1974 y 1975), que establece que todas las personas discapacitadas tienen derecho a recibir subsidios Federales.

Además las enmiendas de 1978, a la Ley sobre la Comisión de Derechos Civiles ampliaban la Jurisdicción de dicha Comisión con objeto de incluir la protección contra la discriminación por razones de incapacidad; las enmiendas de 1977, a la Ley sobre las Empresas de Servicios Jurídicos incluían a las personas discapacitadas en la lista de beneficiarios que podían recurrir a sus servicios desde 1980, el Ministerio de Justicia está facultado para entablar pleitos civiles contra los Estados a fin de proteger los derechos de los retrasados mentales y otras categorías de personas discapacitadas.

Los ciudadanos física y mentalmente disminuidos reciben asistencia a través de los programas respaldados por la Administración de Servicios de Rehabilitación (RSA), actualmente dependiente de la Oficina de Educación Especial y Servicios de Rehabilitación del Ministerio de Educación de EE.UU. Esta Oficina, dirigida por un Subsecretario de Estado, se ha convertido en el centro fundamental del Gobierno Federal para todas las cuestiones en materia de discapacidad.

La Administración de Servicios de Rehabilitación (RSA) y sus cincuenta organismos estatales homólogos de rehabilitación, trabajan conjuntamente con organizaciones sin fines de lucro para la solución de problemas estrechamente

vinculados con las personas discapacitadas de la comunidad. Para el programa de apoyo básico, la Ley Sobre la Rehabilitación, prevé la asistencia financiera del Gobierno Federal a los diferentes Estados. Los fondos proceden en la medida del 80 por ciento del Gobierno Federal y del 20 por ciento de los Estados.

Existen diez oficinas Federales Regionales. Cada una de ellas tiene un Director y un Subdirector Regional de Rehabilitación para la Oficina de Educación Especial y Servicios de Rehabilitación. Cada Estado tiene un Organismo de Rehabilitación Profesional que cada año debe de presentar al Gobierno Federal un informe completo sobre los planes, políticas y métodos a seguir para la expansión y mejora de los servicios destinados a los más graves.

Los programas de rehabilitación profesional del Gobierno Federal y los Estados incluyen una amplia gama de servicios:

Servicios de asesoramiento, que se consideran el elemento central de todo el proceso de rehabilitación. El asesor y el cliente trabajan juntos en la preparación y redacción de un plan individualizado de rehabilitación. Bajo su orientación, el asesor asegura de que se presten todos los servicios necesarios previstos en el plan.

Servicios de formación que incluyen:

-formación con miras a un ascenso en la carrera;

-formación para la calificación profesional;

-servicios afines, tales como evaluación del trabajo, tests ocupacionales y suministro de las herramientas y equipo requeridos por cada persona para recibir la formación.

La Ley sobre la Enseñanza Profesional y la Ley General Sobre el Empleo y la Formación, incluyen otras disposiciones al respecto. La Ley Sobre la Rehabilitación, prevé el pago de asignaciones semanales a las personas discapacitadas que reciben formación y servicios afines.

El servicio de la Administración de Empleo y Formación y el Ministerio del Trabajo, fueron creados en 1933 con objeto de fomentar, desarrollar y mantener un sistema nacional de oficinas de empleo para las personas legalmente calificadas para desempeñar un trabajo remunerado, concediendo prioridad a los excombatientes y a los servicios especiales para las personas discapacitadas.

Los Servicios Estatales de Empleo, afiliados al Servicio Federal de Empleo, efectúan el nombramiento de un miembro del personal, como mínimo, para cada una de las casi 2.500 oficinas locales de empleo distribuidas en todo el país; incumbe a esta persona asegurarse de que las personas discapacitadas en busca de empleo reciban todos los servicios especiales disponibles. Entre los principales servicios cabe indicar; determinación de los intereses, aptitudes

etc., de las personas discapacitadas en busca de empleo; evaluación de las capacidades físicas y mentales de las personas discapacitadas; información sobre formación formal, formación en el puesto de trabajo o formación correctiva; envío a otros organismos para servicios de apoyo; análisis de tareas; suministro de una amplia gama de servicios altamente prioritarios a excombatientes.

Todas las disposiciones existentes en materia de servicios de rehabilitación y empleo tienen por objetivo aumentar las oportunidades de empleo de las personas discapacitadas.

Programa Piloto de Empleo Comunitario: este programa proporciona empleo comunitario a tiempo completo o parcial a las personas discapacitadas enviadas por los Organismos Estatales de Rehabilitación Profesional. El Ministerio de Trabajo está autorizado a concertar acuerdos con organismos públicos y privados sin fines de lucro, incluyendo organizaciones locales y gobiernos estatales y locales, con objeto de organizar proyectos pilotos.

Proyectos con la Industria: Se trata de un programa a través del cual el Gobierno Federal puede concertar acuerdos con los empleadores a fin de establecer proyectos financiados conjuntamente que comporten servicios de formación y empleo para las personas físicas y mentalmente disminuidas.

Programas de Créditos Fiscales para el Trabajo: Se trata de una medida de aliciente para los empleadores a fin de que proporcionen empleo a personas discapacitadas.

Por último, el Comité Presidencia sobre Empleo de las Personas Discapacitadas, creado en 1947, tiene por objeto ayudar a las personas discapacitadas a ayudarse a sí mismas lo cual, se logra a través de diferentes programas nacionales de enseñanza e información.

Por lo que al personal de rehabilitación profesional se refiere, los organismos estatales y las organizaciones públicas sin fines de lucro, incluyendo las instituciones de enseñanza superior, reciben subvenciones del Gobierno Federal en apoyo a los proyectos de formación de programas de estudio y otras actividades afines destinadas a aumentar el número de personal de rehabilitación calificado. Estas subvenciones cubren los costos de las actividades de formación profesional, asistencia médica, social y psicológica, así como la ayuda para la obtención de empleos.

Dentro del Ministerio de Educación, existe un Instituto Nacional de Investigación Sobre las Personas Discapacitadas, creado como organismo administrativo independiente de la Administración de Servicios de Rehabilitación. Todos los centros de investigación y formación desarrollados en colaboración con las instituciones de enseñanza superior están autorizadas

para impartir formación en materia de rehabilitación a profesionales e investigadores del sector, así como para coordinar y realizar actividades superiores de investigación.

Existe asimismo un Comité Federal, Interorganismo creado con objeto de identificar y coordinar todas las actividades desarrolladas a nivel Federal en materia de rehabilitación.

Actualmente, el Instituto Nacional de Investigación Sobre las Personas Discapacitadas está preparando un programa global de estudios específicos que deberán llevarse a cabo en los próximos cinco años."[25]

2.3 ASIA

INDIA

Constitución de la India. La cual establece que el Estado deberá atender eficazmente a garantizar el Derecho al Trabajo, a la Educación y a la Asistencia Pública de las personas discapacitadas y otros grupos de personas.

---

[25] O.I.T., Servicios de Rehabilitación Profesional para las Personas Inválidas. Op. Cit. Págs. 65 a la 72.

-"Ley Sobre los Aprendices (1961), que contiene una disposición especial sobre los aprendices sordos, mudos, ciegos y disminuidos físicamente.

El Gobierno Federal y los Gobiernos de los diferentes Estados de hecho ya están implementando diversos programas de educación y formación y rehabilitación para las personas físicamente disminuidas, en estrecha colaboración con numerosas instituciones de beneficencia.

Existen once centros de rehabilitación profesional que imparten formación profesional a los discapacitados físicos. El Gobierno Federal ofrece la posibilidad de seguir cursos de formación técnica y universitaria a aquellos discapacitados físicos que están en condiciones de alcanzar dicho nivel.

En virtud de la Ley anteriormente mencionada, las personas físicamente disminuidas deben representar el 3 por ciento de todos los alumnos del Programa de Formación de Aprendices.

El Gobierno Central proporciona asistencia financiera a los centros de formación de profesores de ciegos y a los centros de formación de profesores de sordomudos, así como a las organizaciones de beneficencia que imparten formación a los profesores de disminuidos mentales.

Se han iniciado actividades destinadas a la preparación de nuevos programas de creación de empleo para las personas discapacitadas. Los centros de rehabilitación profesional han creado cooperativas de empleo con objeto de proporcionar un trabajo temporal a los discapacitados físicos hasta que puedan obtener un trabajo permanente en el mercado general de empleo.

Respecto a la colocación de personas discapacitadas, en todo el país existen 18 bolsas de empleo especial. Algunas de ellas cuentan con un funcionario especialista en empleo especial que proporciona asistencia a los discapacitados físicos. El Gobierno Central debe reservar el 3 por ciento de todos los puestos de la categoría general para discapacitados físicos. Para los organismos públicos y las compañías petrolíferas, la cuota es del 10 por ciento.

Los empleadores que dan trabajo a personas discapacitadas se benefician de desgravaciones fiscales, otros incentivos adoptados en materia de empleo protegido son, por ejemplo:

-préstamos a tipos diferenciales de interés a las personas o instituciones que tienen previsto crear industrias caseras o pequeñas empresas para discapacitados; y

-facilidades especiales a talleres y unidades industriales para la obtención de contratos.

Entre las medidas especiales encontramos los siguientes:

Descuentos sobre las tarifas de los transportes por ferrocarril, aire y mar, así como subsidios en forma de carburantes para los usuarios de vehículos de motor. Franqueo gratuito por tierra y a tarifa reducida por vía aérea para las cartas escritas en braile.

El Gobierno ha preparado un programa para apoyar y ayudar financieramente las actividades de investigación en materia de rehabilitación de las personas discapacitadas."[26]

2.4 EUROPA

ALEMANIA.

En la República Federal Alemana. La política y los servicios de rehabilitación están reglamentados por numerosas leyes y ordenanzas, las cuales se aplican a toda una serie de organismos y organizaciones públicas pertenecientes al amplio sistema de seguridad social, en particular seguro de accidentes, régimen de pensiones, servicios de empleo, régimen de prestaciones para excombatientes discapacitados y asistencia social.

---

[26] O.I.T., Normas Internacionales del Trabajo Sobre la Readaptación Profesional. Op. Cit. Págs. 60, 61 y 62.

"Entre su Legislación y Reglamentos encontramos como más importante a la "Ley Sobre los Grandes Inválidos", que data de 1979 y obviamente sus correspondientes enmiendas, por la que se fijan las disposiciones para la rehabilitación profesional y la integración social de las personas discapacitadas en la vida activa de la comunidad, así como diferentes ordenanzas especiales (promulgadas en virtud de la mencionada Ley Sobre los Grandes Inválidos), adoptadas en 1980, con objeto de reglamentar la certificación y organización de los talleres para personas discapacitadas.

Por otro lado, encontramos la Ley Sobre Coordinación de los Servicios de Rehabilitación (1974, 1978), y correspondientes enmiendas, por la que se garantiza la igual disponibilidad de servicios de rehabilitación médica, profesional y social, previstos por los diferentes sistemas de prestación de los diversos programas de seguridad social y la "Ley sobre el Fomento del Empleo" (1969,1980), y correspondientes enmiendas, por la que se definen los servicios de evaluación, orientación y formación profesional, y de colocación para todas las personas, así como los servicios de empleo selectivo para las personas discapacitadas .

Además de estas Leyes principales y específicas, existen muchas otras disposiciones incluidas en la Legislación sobre la Asistencia Social a los Discapacitados de Guerra, así como en la Legislación sobre las

Responsabilidades Administrativas del Ministerio de Trabajo y el Instituto Federal del Trabajo.

Para la Legislación Alemana una persona se considera discapacitada cuando padece una deficiencia física, mental o psíquica y que por lo tanto, tiene una disminución del 50 por ciento como mínimo de su capacidad para ganarse la vida. Las personas discapacitadas con una pérdida de capacidad del 30 por ciento como mínimo pueden considerarse "grandes inválidos" si la deficiencia dificulta su colocación en un empleo o bien si a causa de la misma se encuentra en peligro de relación de trabajo existente.

Las oficinas locales de empleo dependientes del Instituto Federal del Trabajo son los principales responsables de los servicios de orientación profesional. Estos servicios son prestados por los consejeros especiales de orientación profesional, con la ayuda del personal profesional (médicos, psicológicos, etc.).

La parte central del proceso de rehabilitación tiene por objeto ayudar a las personas discapacitadas a obtener una calificación profesional, recurriendo para ello al aprendizaje, la formación profesional, la reconversión y el perfeccionamiento.

Existe en todo el país una red de 21 centros de formación profesional (se prevén 38), que disponen de unos 10,000 puestos de formación (la mayor parte en régimen de internado), para jóvenes discapacitados que requieren

una preparación inicial para el trabajo. Estos centros también proporcionan una gama completa de servicios médicos y sociales, así como de orientación y de colocación.

También existe una red paralela de 21 centros de rehabilitación profesional que dispone de unos 12,000 puestos de formación, la mayor parte en régimen de internado para adultos discapacitados; estos centros organizan cursos de formación, reconversión y prestan servicios de asistencia y apoyo.
Los centros disponen de una vasta gama de programas de formación en materias administrativas, técnicas e industriales, así como en horticultura y ocupaciones del sector terciario.

Todos los centros son gubernamentales y operan en estrecha colaboración con el Ministerio de Trabajo, el Instituto Federal del Trabajo y las Instituciones del Sistema de Seguridad Social.

En virtud de la " Ley Sobre los Grandes Inválidos ", los empleadores públicos y privados que cuentan como mínimo con 16 puestos de trabajo deben de emplear a un 6 por ciento de "grandes inválidos". En los casos de incumplimiento de la Ley, los empleadores deben pagar un impuesto por cada puesto de trabajo no ocupado por una persona discapacitada. Los fondos obtenidos con dichos impuestos se utilizan para el desarrollo de instalaciones y servicios de rehabilitación.

Los trabajadores discapacitados solamente pueden ser despedidos con la aprobación de las oficinas gubernamentales de servicios sociales.

Los empleadores que ya respetan el sistema de cuotas y crean nuevos puestos de formación y trabajo para " grandes inválidos " pueden obtener grandes subvenciones del Instituto Federal del Trabajo.

Existe una red de talleres protegidos y de producción que ofrece oportunidades de empleo a los "grandes inválidos" que no pueden desempeñar una actividad en el mercado general del trabajo. Estos talleres deben de responder a criterios específicos de organización, selección directa, programas y servicios; además, los sectores de producción deben corresponder en la medida de lo posible a los de la industria en general.

La ley incluye disposiciones detalladas sobre la elección de "grandes inválidos" en los consejos de fábrica y otros organismos análogos a fin de que puedan representar los intereses e inquietudes de todas las personas discapacitadas en la empresa.

Los estudios que actualmente se están llevando a cabo se ocupan del desarrollo de nuevos programas de formación profesional, análisis del costo/beneficio de la rehabilitación profesional y, en general, nuevo análisis del impacto económico y social de los programas de rehabilitación.

Las actividades de investigaciones propuestas se centran en la integración de las personas en alto grado de discapacidad, la previsión de las causas discapacitantes y la creación de ambientes de trabajo soportables y humanos". [27]

BÉLGICA

En Bélgica, encontramos una Legislación muy avanzada respecto a los discapacitados, a quienes se les da un tratamiento especial, entre sus disposiciones Legislativas podemos citar: la "Ley Sobre la Reintegración Social de las Personas Discapacitadas, que data de 1963, por la que se prevé el establecimiento de un Fondo Nacional para la Reintegración Social de las Personas Discapacitadas (FNRSH), cuyo objetivo es garantizar o asegurar a las personas discapacitadas en un programa global y coordinado de rehabilitación social y profesional. El FNRSH, está bajo la responsabilidad del Ministerio de Empleo y Trabajo y cuenta con un Consejo de Administración asistido por dos Comités Técnicos (Uno social y otro médico).

El Fondo Nacional para la Reintegración Social de las Personas Discapacitadas (FNRSH), concede subvenciones destinadas a la creación,

[27] O.I.T., Servicios de Rehabilitación Profesional para las Personas Inválidas. Op. Cit. Págs. 4 a la 7.

modificación, ampliación y mantenimiento de centros o servicios reconocidos de rehabilitación profesional.

"Entre las diferentes medidas adoptadas cabe destacar:

-Orientación profesional, proporcionada en las instituciones normales o especializadas de formación, en los centros de formación reconocidos por el FNRSH o en los centros dirigidos por la Oficina Nacional del Empleo (ONEM);

-Formación profesional , impartida dentro del marco de programas generales o especiales;

-Las instituciones normales de formación, están abiertas a numerosas personas discapacitadas, siempre que se hagan las adaptaciones necesarias (por ejemplo, accesibilidad de los empleos);

-Las personas discapacitadas reciben asignaciones especiales del FNRSH, para la compra de los medios didácticos y para el transporte;

-Los centros de formación profesional (reconocidos por el FNRSH), ofrecen programas sobre contabilidad, artesanía, jardinería, etc.;

-Los cursos acelerados de formación o reconversión profesional ofrecidos por los centros de formación dirigidos por la Oficina Nacional del Empleo (ONEM) están destinados a las personas en busca de empleo que cumplen con las condiciones requeridas para recibir formación profesional.

Dentro de sus programas especiales nos encontramos con los centros especializados para las personas discapacitadas, así como de un programa

especial de aprendizaje basado en un contrato entre el empleador y la persona discapacitada.

La Oficina Nacional de Empleo (ONEM), es responsable de la colocación de las personas discapacitadas. Las oficinas regionales del ONEM, cuenta con funcionarios especializados encargados de la colocación, que tratan de encontrar puestos de trabajo que correspondan lo mejor posible a las aptitudes y preferencias de la persona discapacitada. La Ley incorpora el principio sobre la obligación de proporcionar empleo a las personas discapacitadas. Para el sector privado, la Ley establece una determinada proporción para cada sector económico. Además, las empresas que reciben asistencia financiera del Estado para ampliar sus actividades están obligadas a emplear un cierto número de personas discapacitadas.

Los empleadores reciben incentivos para el empleo de personas discapacitadas, tales como asistencia financiera para modificar los puestos de trabajo y para cubrir los gastos suplementarios resultantes del empleo de dichas personas.

La Ley prevé la colocación de los "grandes inválidos" en talleres protegidos creados y subvencionados por el Fondo Nacional en aquellos casos en que éstas personas discapacitadas no puedan integrarse en el mercado general del empleo. Los talleres funcionan con trabajos subcontratados y la mayor

parte de los mismos adoptan la forma de asociaciones sin fines de lucro. Las personas discapacitadas que desean beneficiarse de los servicios mencionados deben estar inscritas en el FNRSH.

En 1975, se creó una Asociación para la Integración en el Sector de la Informática a fin de hacer extensivas a las personas discapacitadas las oportunidades de empleo en este sector. La asociación organiza cursos de formación en programación para la formación para las personas discapacitadas que tienen una incapacidad motora y visual.

Este estudio experimental ha sido aprobado por la Comunidad Europea y está subvencionado por el Fondo Nacional."[28]

FRANCIA

-"Ley número 57-1.223 (1957), que constituye una disposición básica en materia de rehabilitación profesional.

-Ley número 57-1-223 (1957) y Decreto número 79-54 (1979), relativos al empleo normal para las personas discapacitadas (prioridades y sistemas de cuotas).

-Ley número 75-534 (1975) y decreto número 74-478 (1976), sobre la orientación profesional, por los que se reglamentan la evaluación profesional,

[28] O.I.T., Servicios de Rehabilitación Profesional para las Personas Inválidas. Op. Cit. Págs. 22 a la 24.

el asesoramiento y la reintegración, así como los planes de previsión social y ayuda financiera.

-Ley número 75-534 (1975) y Decretos número 78-75 y número 78-75 y número 78-76 (1978), relativos a los problemas económicos de los talleres protegidos.

-Ley número 75-534 (1975) y Decretos número 77-1.465 (1977), sobre los salarios mínimos para las personas discapacitadas.

Las disposiciones Legislativas cubren todos los tipos de discapacidad. Para garantizar el desarrollo de medidas de rehabilitación en base a directrices coordinadas y con la plena participación de la comunidad y las propias personas discapacitadas, se ha creado un Comité Interministerial para la Formación y Rehabilitación, asistido por un Consejo Nacional Consultivo. Estos servicios incluyen:

La Comisión Técnica de Orientación y Reintegración Profesional, asistida por un secretariado permanente y un equipo de especialistas profesionales (médicos, psicólogos, asistentes sociales y especialistas en colocación), organizan los servicios necesarios y seleccionan a las personas que requieren formación o reconversión.

Existen los siguientes programas de formación profesional:

-reconversión profesional en centros especializados para las personas discapacitadas;

-formación profesional en un FPA (Centros de Formación Profesional de Adultos), es decir, en un centro normal, dirigido por la AFPA (Asociación para la Formación Profesional de Adultos), que desempeña sus actividades bajo la autoridad del Ministerio de Trabajo;

-contrato de formación con empleadores;

-plan de formación en actividades rurales.

Los centros de formación son creados y administrados tanto por el Gobierno como por las organizaciones privadas. Estas últimas están afiliadas a una Federación Nacional y reciben subvenciones públicas para la creación de dichos centros.

La colocación de personas discapacitadas incumbe a la Oficina Nacional de Empleo, que cuenta con centros y oficinas regionales en todo el País, la oficina recurre a los servicios de especialistas en colocación, cuya función es prestar asesoramiento sobre los empleos más adecuados para las personas discapacitadas y seguir luego su reintegración.

En el sector público, algunos puestos de trabajo están reservados a los discapacitados de guerra. Otras categorías de personas discapacitadas tienen puestos reservados en el sector privado.

Los empleadores reciben asistencia financiera destinada a cubrir los gastos incurridos para adaptar los puestos de trabajo e impartir formación especial (hasta un 80 por ciento del costo total); además, en virtud del sistema de cuotas establecido por la Ley, el 10 por ciento de los puestos de las plantillas de las organizaciones que tienen más de diez empleados deben ser ocupados por personas discapacitadas. Esta obligación legal puede ser parcialmente suspendida para aquellos empleadores que subcontratan ciertos trabajos a talleres protegidos, centros de distribución de trabajo a domicilio y otros centros para personas discapacitadas.

Los puestos vacantes pueden ser ocupados por personas inválidas solamente después de haber informado a la Oficina Nacional de Empleo y transcurrido un período de quince días.

Los servicios disponibles pueden obtenerse principalmente a través de:

-Talleres protegidos (la mayor parte de los cuales opera sobre la base de trabajos por contrato); talleres de asistencia profesional (para personas mentalmente disminuidas);

-Centros de distribución de trabajo a domicilio.

Los servicios de empleo protegido incumben al Ministerio de Trabajo, si bien la mayor parte de los mismos, que están subvencionados, son dirigidos por asociaciones privadas."[29]

---

[29] O.I.T., Servicios de Rehabilitación Profesional Para las Personas Inválidas, Op. Cit. Págs. 82 a la 84.

IRLANDA

-"La Ley sobre la Sanidad (1970), por la que se establece la obligación del Consejo de Sanidad de proporcionar servicios de rehabilitación médica y paramédica a las personas discapacitadas. El Consejo de Sanidad puede confiar esta labor a otros organismos como, por ejemplo, a las organizaciones de beneficencia.

El Consejo Nacional de Rehabilitación, organismo establecido por el Ministerio de Sanidad, es responsable de la coordinación de los organismos de beneficencia que ofrecen servicios de rehabilitación y formación para las personas discapacitadas.

Entre los citados servicios encontramos la evaluación y orientación profesional, este servicio está a disposición de aquellas personas que tienen razonables perspectivas de obtener y conservar un empleo permanente o que se consideren aptas para recibir una formación que les permita obtener un empleo permanente. Por lo general, la evaluación profesional es realizada por un médico consejero del Consejo de Sanidad, en colaboración con el funcionario encargado de la colocación o del empleo de jóvenes en caso de requerirse una evaluación más detallada, el Consejo puede constituir un equipo especial.

Igualmente, se ofrece el servicio de formación profesional que consiste en una red de centros de formación dirigidos por el Instituto de Rehabilitación, importante organismo nacional de beneficencia, ofrece programas de formación especial para las personas física y mentalmente disminuidas.

La formación impartida abarca una amplia gama de sectores industriales y comerciales. Cuando para lograr la colocación en un empleo se requiere un programa de perfeccionamiento se recurre en la mayor medida de lo posible a los centros de formación de ANCO (Administración de Formación Industrial), la formación en el puesto de trabajo y las escuelas profesionales.

El Consejo Nacional de Rehabilitación, dirige un servicio especializado de colocación y un servicio de empleo de jóvenes discapacitados de edad inferior a los 18 años.

El objetivo fundamental es encontrar un empleo normal adecuado en el sector seleccionado por la persona interesada. En 1977, el Gobierno introdujo un sistema de cuotas (3 por ciento), cuya aplicación en el sector público deberá realizarse en un período de cinco años. Incluye a los discapacitados físicos y mentales, siempre y cuando puedan ejecutar el trabajo que se les ofrece. Al mismo tiempo, el Gobierno decidió crear un comité permanente interdepartamental (bajo los auspicios del Ministerio de Trabajo), encargado de controlar la aplicación del sistema de cuotas.

El Instituto de Rehabilitación ha creado diversos talleres protegidos para personas gravemente discapacitadas física y mentalmente.

El Consejo Nacional de Rehabilitación, tiene previsto:

-efectuar una encuesta sobre los progresos realizados por las personas que padecen un leve retraso mental y que han sido colocadas en un empleo;

-estudiar la colocación de personas discapacitadas en nuevos tipos de empleos industriales, así como evaluar el impacto de la microtecnología sobre el empleo de las personas discapacitadas."[30]

INGLATERRA

-Ley sobre las Personas Discapacitadas (empleo) (1944), por la que se dictan disposiciones relativas al registro de las personas, sistemas de cuotas, reserva de puestos y talleres protegidos. También establece la creación de un Consejo Consultivo Nacional sobre Empleo de las Personas Discapacitadas (NACEDP) y comités locales responsables de prestar asesoramiento y asistencia al Secretario de Estado y a la Comisión de Servicios de Mano de Obra (MSC), sobre temas relacionados con el empleo de las personas discapacitadas.

---

[30] O.I.T., Normas Internacionales del Trabajo sobre la Readaptación Profesional. Op. Cit. Págs. 42 a la 44.

-Ley sobre las Personas Discapacitadas (empleo) (1958), por la que se introducen dos pequeños cambios en el registro de las personas discapacitadas y se reduce la edad mínima para ocupar un empleo y seguir los cursos de rehabilitación y formación profesional para aquellas personas que han superado la edad de enseñanza obligatoria; esto último tiene por objeto evitar la posibilidad de que se produzca un desfase entre la conclusión de la escuela y el inicio de un curso de formación o rehabilitación.

-Ley sobre las Personas Discapacitadas y los Enfermos Crónicos (1970), por la que se exige al NACEDP, que preste asesoramiento al Secretario de Estado en materia de formación de personal responsable de la colocación de las personas discapacitadas.

Esta Ley exige asimismo a la Dirección Central para el Empleo de Jóvenes que nombre, como mínimo, a una persona con responsabilidades especiales para el empleo de jóvenes discapacitadas y pone de relieve la conveniencia de incluir en el Consejo Nacional para el Empleo de Jóvenes y el Comité Consultivo sobre el Empleo de Jóvenes (Escocia y Gales), a personas discapacitadas.

-Ley sobre el Empleo y la Formación (1973), por la que se dispone el establecimiento de la Comisión de Servicios de Mano de Obra (SMC) responsable de facilitar servicios de empleo y formación, así como servicios

de rehabilitación profesional. La Comisión de Servicios de Mano de Obra (SMC), depende directamente del Secretario de Empleo y cuenta con tres divisiones operativas: la Agencia de Servicios de Empleo (ESA), la Agencia de Servicios de Formación (TSA) y la Agencia de Programas Especiales).

-Reglamento de la Ley sobre las Empresas (1980), que obliga a las personas con más de 250 trabajadores a comunicar sus políticas sobre el empleo de personas discapacitadas.

La Comisión de Servicios de Mano de Obra (MSC) ofrece numerosos servicios para las personas discapacitadas.
Aparte las responsabilidades que incumben a la Comisión de Servicios de Mano de Obra, todas las Autoridades Locales de Educación están obligadas por la Ley a ofrecer servicios de orientación profesional a aquellas personas que cursan estudios en instituciones docentes, así como a proporcionar empleo a aquellas que terminaron sus estudios.

Los 29 Centros de Rehabilitación para el Empleo (ERC) existentes organizan servicios de rehabilitación; brindan a las personas discapacitadas la oportunidad de adaptarse gradualmente a las condiciones normales de trabajo, así como de evaluar su capacidad profesional y recibir asesoramiento sobre el tipo de trabajo más adecuado.

Los servicios de formación profesional son ofrecidos o patrocinados por la División de Servicios de Formación (TSD), y tiene por objeto proporcionar una respuesta adecuada a las necesidades de formación de cada persona que conduzca a su colocación en un empleo normal. La mayor parte de las personas discapacitadas reciben formación junto con personas no discapacitadas tanto en los centros de calificación profesional del (TSD), como en las instituciones docentes y las propias empresas, conforme al Programa de Oportunidades de Formación (TOPS). Este programa ofrece una gran variedad de actividades de formación para oficios semicalificados, organizando a tal efecto cursos en mecánica del automóvil, administración de empresas, contabilidad, secretariado, artesanía, mecánica general, electrónica y programación de computadoras.

Para los discapacitados más graves, la División de los Servicios de Formación (TSD), presta su apoyo a los servicios organizados por las cuatro instituciones residenciales de formación dirigidas por organismos de beneficencia.

Existen otras posibilidades de formación. Una por ejemplo, es el Programa de Formación Individual Completa con un Empleador (ITTWE), programa que permite financiar los servicios de formación de personas discapacitadas organizados por los propios empleadores, pero a condición de que éstos ofrezcan un empleo a los participantes una vez que hayan terminado satisfactoriamente la formación.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Por último, existen asimismo servicios de formación especial para los sordos y los invidentes dirigidos por organismos de beneficencia y patrocinados por la División de Servicios de Formación (TSD).

Existen Servicios de Colocación de Personas Discapacitadas en los que la figura central es el funcionario responsable de la colocación de las personas discapacitadas (DRO). Los invidentes disponen de la asistencia de un DRO especialmente capacitado para resolver los problemas de colocación con que se enfrentan las personas visualmente disminuidas.

Los empleadores que cuentan con 20 o más trabajadores están obligados a respetar un sistema de cuotas, actualmente del 3 por ciento. Conforme a la Ley, determinados empleos deben de reservarse para las personas discapacitadas. Por el momento los únicos empleos reservados son los de vigilantes de establecimientos y elevadoristas.

Los Servicios de Colocación de Personas Discapacitadas pueden ofrecer a los empleadores los siguientes incentivos:

-subsidios para cubrir el costo de adaptación de los locales y equipos utilizados por las personas discapacitadas.

-asistencia financiera destinada a ofrecer un "empleo a prueba" a un discapacitado.

Además, los " grandes inválidos " pueden también recibir asistencia financiera para establecerse por cuenta propia o crear su propia empresa.

La Comisión de Servicios de Mano de Obra (MSC), coordina y subvenciona las actividades de empleo protegido. El principal proveedor de empleo protegido para los "grandes inválidos" es la Remploy Ltd., una compañía creada por el Gobierno en 1946, con el objeto de ofrecer oportunidades concretas de empleo a esta categoría de personas discapacitadas. Proporciona empleo a 8,200 grandes inválidos en 89 fábricas. Además, los 128 talleres dirigidos por las autoridades locales y organismos de beneficencia dan empleo a más de 5,000 personas discapacitadas.
Recientemente se han creado grupos industriales protegidos que ofrecen a pequeños grupos de "grandes inválidos" la oportunidad de trabajar bajo supervisión especial en un medio industrial o comercial.

La Comisión de Servicios de Mano de Obra (MSC), cuenta con un servicio especial que ayuda a los talleres protegidos a obtener contratos del Gobierno Central y de los Gobiernos Locales, proporcionar asesoramiento en materia de equipo, métodos y planificación.

En 1979, se llevó a cabo una importante campaña promocional a nivel nacional (Campaña Apto para el Trabajo), destinada a estimular a los empleadores a que ofrecieran mayores y mejores oportunidades de trabajo a

las personas discapacitadas. Un elemento significativo es la participación de los empleadores y los sindicatos. Se ha introducido un Programa anual de Premios para las empresas que prestan mayor asistencia a las personas discapacitadas.

En 1976, el MSC, estableció un Centro de Rehabilitación para el Empleo. En 1980, el centro ya había completado diferentes estudios, entre los que cabe destacar:

-una encuesta sobre las características de las personas que recurren a los Centros de Rehabilitación para el Empleo (ERCS);

-una evaluación del cometido de los asistentes sociales y la gimnasia correctiva en los ERCS;

-el desarrollo de un Módulo para la Busca de Empleo.

Entre las diferentes actividades de investigación previstas, cabe indicar los estudios sobre el acceso a la formación de los alumnos clasificados como personas que sufren trastornos psíquicos y epilepsia, así como una evaluación del Programa de Formación Individual Completa con un Empleador. Programa establecido por la División Servicios de Formación.

Actualmente se ha iniciado un examen de los actuales acuerdos de colaboración existentes entre los organismos responsables de la rehabilitación de las personas discapacitadas."[31]

---

[31] O.I.T., Servicios de Rehabilitación Profesional para las Personas Inválidas. Op. Cit. Págs. 137 a la 142.

2.5 OCEANÍA

AUSTRALIA

-"Ley Sobre Asistencia a las Personas Discapacitadas (1974), por la que se prevén instalaciones y servicios especiales para los niños y adultos discapacitados que requieren un empleo protegido y otros programas y servicios auxiliares de rehabilitación.

-Ley sobre los Servicios de Empleo del Commonwealth (1978), por la que se dictan disposiciones sobre los servicios especializados de colocación para las personas discapacitadas.

-Ley sobre los Servicios Sociales (1979), por la que se instituye un Servicio de Rehabilitación del Commonwealth (CRS), responsable de la administración de un servicio nacional integrado de rehabilitación social y profesional para los discapacitados físicos y mentales.

El Servicio de Rehabilitación de Commonwealth (CRS), que opera dentro del Departamento de Seguridad Social, cuenta con una plantilla constituida por unos 600 profesionales (médicos, psicólogos, consejeros de orientación profesional, asistentes sociales, ergoterapeutas, etc.), los cuales son

responsables de los servicios especializados de rehabilitación médica, social, profesional y educativa.

El Departamento de Seguridad Social, que trabaja en estrecha colaboración con el Departamento de Empleo y Juventud, cuenta con funcionarios especializados en empleo y orientación profesional que se ocupan de la colocación de las personas discapacitadas.

El Departamento de Seguridad Social, administrativa programas para el mantenimiento de los ingresos de las personas discapacitadas, tales como subsidios de empleo protegido (como alternativa a la prestación de invalidez), subsidios de formación y otros incentivos y beneficios especiales para las personas discapacitadas que ocupan un empleo.

El CRS, emplea asimismo a instructores de formación profesional que, en los centros de rehabilitación, se ocupan de los programas de formación en el puesto de trabajo y de preparación para la adaptación del trabajo.

Por otra parte, las organizaciones reconocidas que ofrecen programas aprobados de empleo protegido reciben subvenciones del Departamento de Seguridad Social.

Otro sistema especial de formación dentro del Departamento de Empleo y Juventud en el Sistema Nacional de Empleo y Formación (NEAT). Los

proyectos de preparación al trabajo incluyen actividades de formación previa al empleo y destinadas a las personas que padecen una disminución de su capacidad física o mental.

No existen sistemas de cuotas, puestos especiales de trabajo o empleos reservados para las personas discapacitadas.

Los asesores del CRS, establecen consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores con miras a la creación voluntaria de oportunidades de empleo para las personas discapacitadas por las personas discapacitadas por el CRS.

El CRS recurre a servicios especiales de formación en el trabajo y de seguimiento (denominados servicios de "ergoterapia"), durante los cuales el empleador no debe de pagar un salario o sueldo a la persona discapacitada en proceso de rehabilitación, ya que ésta recibe un subsidio de formación del CRS.

El Servicio de Empleo de Commonwealth (CES), dispone de oficinas en toda Australia responsables de los servicios de evaluación asesoramiento y orientación para las personas discapacitadas en busca de trabajo, así como de centros de rehabilitación, organizaciones de personas discapacitadas y otras asociaciones análogas.

El Gobierno de los diferentes Estados pueden expedir "permisos a trabajadores lentos" que autorizan a los empleadores a pagar sueldos inferiores a los normales a aquellos trabajadores cuya productividad está por debajo de la norma debido a una incapacidad. Estos permisos tienen por objeto fomentar las oportunidades de empleo de las personas discapacitadas en el mercado normal del trabajo y requieren el acuerdo de la correspondiente organización de trabajadores, debiendo ser revisados periódicamente.

Australia cuenta con un grupo directivo interdepartamental cuya función es fomentar las oportunidades de empleo de las personas discapacitadas en la Administración Pública a través de sistemas especiales de nombramientos y selección.

El CRS de Seguridad Social ha elaborado un programa de actividades de información y desarrollo de los recursos humanos, habiendo llevado a cabo varios estudios sobre talleres protegidos, centros de formación y programas para grupos especiales (por ejemplo, los tetrapléjicos).

Otro proyecto de investigación ha tenido por ejemplo establecer la contribución de la tecnología aplicada y la bioingeniería en la rehabilitación.

En 1981 se llevó a cabo un nuevo estudio para determinar la actitud de los empleadores, los sindicatos y los trabajadores ante los trabajadores discapacitados. "[32].

FILIPINAS

La Constitución de Filipinas, declara que "todos los ciudadanos tienen el deber de desempeñar un trabajo remunerado que les garantice a ellos mismos y a sus respectivas familias un nivel de vida digno de todo ser humano".

-"Ley núm. 1.179 de la República (1954), por la que se crea la Oficina de Rehabilitación Profesional bajo la Administración de Bienestar Social (actualmente Ministerio de Servicios Sociales y Desarrollo), con objeto de elaborar, administrar e implementar programas de rehabilitación profesional y servicios afines para las personas discapacitadas.

-Ley núm. 2.615 de la República (1959) (que enmienda la Ley 1-179), por la que se crea el Consejo Nacional de Rehabilitación como organismo de coordinación, así como nueve centros regionales de formación profesional.

---

[32] O.I.T. Normas Internacionales del Trabajo Sobre la Readaptación Profesional. Op. Cit. págs 70 y 71.

-Ley núm. 4.564 de la República (1965), por la que se autoriza a Filipinas a organizar anualmente una lotería ("sweepsteke"), destinadas a recaudar fondos para la Oficina de Rehabilitación Profesional de la Administración de la Previsión Social con objeto de desarrollar y ampliar los programas para los discapacitados físicos.

-Ley núm. 5.416 de la República (1968) (conocida como Ley de la Seguridad Social), por la que se crea un Departamento de Bienestar Social y se prevé la organización de un programa nacional de rehabilitación profesional destinado a los inadaptados sociales, por ejemplo, exreclusos, toxicómanos, alcohólicos, mujeres desfavorecidas, pordioseros y leprosos hospitalizados, también prevé un fondo de rotación para los talleres protegidos.

-Decreto Presidencial núm. 603 (1974) (reconocido como Código de Bienestar de los niños y de los jóvenes), que padecen retrasos mentales, discapacidades físicas, trastornos emocionales o enfermedades mentales.

-Decreto Presidencial núm. 1.509 (1978), por el que se crea la Comisión Nacional para las Personas Discapacitadas, como organismo coordinador y consultivo del Presidente y se definen sus objetivos: Por ejemplo, adopción de un plan nacional de rehabilitación a largo plazo, integrado y global; desarrollo de actividades de investigación; promoción de la participación activa de las personas discapacitadas en el proceso de rehabilitación.

-Decreto Presidencial núm. 1.563 (1978), por el que se establece la rehabilitación de los niños, jóvenes y adultos mendigos.

Según la Legislación vigente, el Departamento de Bienestar Social constituye el principal instrumento del Gobierno para la implementación de un plan global e integrado de rehabilitación, que incluye asesoramiento, evaluación, formación y reconversión profesionales, así como para la organización de seminarios sobre rehabilitación.

Se ha adoptado un programa de empleo selectivo que ofrece servicios de asesoramiento y colocación en empleos normales y protegidos. La Legislación prevé el empleo de trabajadores discapacitados en calidad de aprendices o formados si su incapacidad no impide de modo significativo el desempeño del trabajo, los empleadores deben firmar con el trabajador discapacitado un acuerdo en base al cual el salario no debe de ser inferior al 75 por ciento del salario mínimo.

En el nuevo Código del Trabajo se han incluido otras medidas protectoras para los trabajadores discapacitados.

Cabe indicar el "Premio Apolinario Mabini de Rehabilitación", concedido anualmente al discapacitado Filipino del Año, al Empleador del Año, Al Grupo

de Discapacitados del Año, Al Asistente Social Voluntario de Rehabilitación del Año y a la Actividad de Rehabilitación Profesional del Año.

Los siguientes temas han sido objeto de investigaciones:

-encuesta de la Asociación de Administración del Personal de Filipinas sobre el empleo de personas discapacitadas y grupos especiales (1978) ;

-estudio de seguimiento sobre los egresados del Centro de Rehabilitación Profesional;

-encuesta y análisis de tareas en el sector industrial sobre determinadas ocupaciones en los establecimientos manufactureros."[33]

[33] O.I.T. Normas Internacionales del Trabajo sobre la Readaptación Profesional. Op. Cit. Págs. 74 y 75.

CAPITULO III

CONCEPTOS GENERALES

3.1 DERECHO LABORAL

Es ya de manera notoria y relevante hacer énfasis en cuanto al significado de "El Derecho del Trabajo" ya que es lo que atañe de manera particular al capitulo III de la presente tesis.

Por tal razón, antes de dar la definición o concepto de "Derecho del Trabajo" daremos una breve explicación respecto a la problemática que se presentó para denominar al derecho del trabajo.

Cabe mencionar que surgieron diversas opiniones en cuanto a la denominación de esta disciplina. El primer nombre que se atribuyó a la materia fue el de "Legislación Industrial". Se le denominó así, precisamente debido a que el Derecho del Trabajo surgió como tal, en el momento histórico en que tenía gran auge el poder de la Industria. Tal denominación no tuvo mayor trascendencia, debido a que no contemplaba todos los aspectos que debía de contener, pues sólo contemplaba la Industria.

También se le denominó como un" Derecho Obrero", se rechaza esta idea, por que sus alcances se limitan únicamente al trabajo desarrollado por el trabajador en las fábricas (Obreros), dejando a un lado otras actividades. Por ello fue considerada como restrictiva.

Algunos otros denominan esta disciplina como un "Derecho Social", sobre todo algunos tratadistas españoles por mencionar alguno, García Oviedo, que ha sido uno de los que apoya esta denominación, ya que considera que al definirlo de esta manera se comprende todo lo relativo a la seguridad social. Ha resultado difícil que esta denominación sea adoptada por la generalidad de los tratadistas, ya que dicha denominación "*aunque revela la naturaleza jurídica de nuestra rama del derecho, no le es aplicable con propiedad, en virtud de que esa rama jurídica es una especie que junto con el derecho agrario, derecho de la seguridad social, derecho asistencial, derecho económico, etc., integran un género que se intitula precisamente derecho social*".[34]

Si bien podemos decir que últimamente surgió la idea de denominarlo como "Derecho Laboral", esta denominación ha sido una de las que ha tenido un poco más de trascendencia que las anteriormente mencionadas, sobre todo por los tratadistas españoles, un sostenedor de esta denominación

---

[34] ROBERTO MUÑOZ ,Ramón : Derecho del Trabajo.. Edit. Porrúa, S.A. México 1976. Pág. 109.

Cabanellas, *"diciendo que al igual que las demás ramas del derecho asocian un sustantivo: derecho y un calificativo: penal, civil, etc., estima que la misma adjetivación debe hacerse, y por eso mismo debería ser llamado Derecho Laboral".*[35]

Por otra parte se ha sostenido que dicha denominación no es un neologismo, ya que la palabra laboral es castellana. Esta idea es apoyada también por Pérez Botija y Julio Casares, por considerar un acierto, la expresión Derecho Laboral.

La denominación que ha sido adoptada como la más propia para nuestra disciplina es la de "Derecho del Trabajo". Algunas razones por las que ha sido adoptada esta denominación dice: Roberto Muñoz Ramón, "Derecho del Trabajo ", la palabra trabajo define su campo de normación, y que debido a la regla que se ha observado consistentemente en que la denominación de las ramas jurídicas especiales, es igual al nombre utilizado para designar a: la "Legislación Codificada", congruentemente con esta regla habrá que denominar a nuestra rama jurídica con los términos *Derecho del Trabajo*, por que el Artículo 123 Constitucional, que plantea las bases de nuestra rama jurídica, se intitula "Del Trabajo y de la Previsión Social" y la Ley reglamentaria

---

[35] DE FERRARI , Francisco.: Derecho del Trabajo. Vol. I. Ediciónes Depalma. Buenos Aires. 1976. Pág. 236

de esta disposición constitucional, en que se encuentra codificada nuestra legislación laboral se denomina Ley Federal del Trabajo."[36]

Existe un gran número de tratadistas mexicanos, Mario de la Cueva, Néstor de Buen, Alberto Trueba Urbina, Euquerio Guerrero, Enrique Alvarez del Castillo, Alfredo Sánchez, Baltazar Cavazos, etc., que lo denominan como derecho del trabajo aludiendo que es el término que más se aproxima al contenido de nuestra disciplina. Actualmente esta denominación ha sido adoptada también por otros países como Francia, Alemania, Inglaterra, España, etc.

Sin dejar de mencionar que algunos autores utilizan como sinónimos, Derecho Laboral y Derecho del Trabajo. Para José Dávalos el decidirse por alguna de estas denominaciones opta por la segunda, ya que bajo ese nombre se ha incorporado a nuestra actual Legislación.

Es verdad que no podemos dejar de mencionar que, han existido nuevas ideas de como debería de denominarse nuestra disciplina, pero han carecido de validez , pues no han tenido relevancia alguna.

---

[36] ROBERTO MUÑOZ, Ramón. Op. Cit. Pág. 110

DEFINICIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO

Para definir al derecho del trabajo debemos antes que todo definir que se entiende por *trabajo*, y además de todo establecer a que clase de trabajo nos referimos, cuando hacemos referencia de el como objeto de una rama del derecho.

Etimológicamente son dos sus significados: el primero *trabajo* es *opus*, obra resultado de la actividad humana; y el segundo es *labor*, actividad que produce un resultado.

El Diccionario de la Real Academia Española define al trabajo como: "El esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza".

"El trabajo en su sentido más amplio es una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud este transforma las cosas y confiere un valor, del que antes carecía, a la materia a que aplica su actividad."[37]

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su Artículo Octavo párrafo segundo, nos define al trabajo: "Como todo actividad humana intelectual o material

---

[37] ALONSO GARCIA, Manuel. Op. Cit. Pág. 45.

independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

Dice Alonso García Manuel, "Curso del Derecho del Trabajo": que "Con el trabajo el hombre busca un fin y trata, generalmente, de satisfacer sus necesidades" aludiendo que "El trabajo es una exigencia natural, condición inexcusable de la misma existencia humana. Nuestra civilización es una civilización asentada sobre el trabajo como valor esencial".

Si bien el trabajo es una exigencia natural, todas y cada una de las personas independientemente del grado de capacidad, física o mental que tengamos, todos tenemos la necesidad de realizarnos independientemente de la actividad, oficio o profesión. Sin que para ello nos encontremos en nuestro camino barreras que nos impidan la realización de un trabajo por consideramos como personas no aptas para ello por nuestra limitación fuera cual fuere ésta.

Es verdad que definir el trabajo implica ahondar más en lo que ello significa, pero nosotros únicamente hicimos una breve referencia de lo que se entiende por trabajo, considerando y tomando en cuenta que sirve como punto de partida para definir a continuación al " Derecho del Trabajo "

DEFINICIONES:

Para Alfredo Sánchez Alvarado " *derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones, entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino*"[38]

Mientras que para De la Cueva "*el derecho del trabajo en su acepción* más amplia, se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana."[39]

Trueba Urbina lo define, como "*el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana*"[40]

---

[38] SANCHÉZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. . Edit. Porrúa, S.A., T.I. Vol. I. México 1967 Pág. 125.

[39] DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 263.

[40] TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A., 6ª Edición. México 1981, Pág. 135.

Néstor de Buen define al derecho del trabajo como "*el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social*"[41]

De lo expuesto anteriormente por los diferentes autores consideramos que todas y cada una de estas definiciones han sido trascendentales al definir nuestro derecho mexicano del trabajo, sin embargo desde nuestro muy particular punto de vista, la más acertada es la del tratadista Alfredo Sánchez Alvarado, por contener ésta, los elementos fundamentales que el derecho del trabajo tutela; como son: El aspecto doctrinario, jurídico y social y que en su conjunto tienen como objetivo principal regular las relaciones Obrero-Patronales. Con el objeto de que se aplique la justicia social, contenida ya en la Ley Reglamentaria.

3.2 DESIGUALDAD

La desigualdad surge como consecuencia inmediata a la negación del principio de igualdad.

---

[41] DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa. 7ª Edición. México 1989. Pág. 131.

La igualdad es considerada según Leclereq como: *"el primer principio del orden social, basado en el respeto a los semejantes".*[42]

Lo que significa que como todos los seres humanos tenemos la misma naturaleza, por ende todos somos personas, y en consecuencia todos tenemos los mismos derechos, de ser tratados y respetados por igual.

La idea de igualdad dentro del mundo del Derecho, en nuestro sistema jurídico puede ser considerada desde dos puntos de vista, la primera como un ideal igualitario y la segunda como un principio de Justicia, estos dos aspectos se manifiestan en la noción de "garantía de igualdad " que establece en el artículo 1° de Nuestra Carta Magna que a la letra dice... En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece. Artículo que en ninguno de sus renglones determina que las garantías que confiere son exclusivas de las personas que cuentan con el pleno uso de todas y cada una de sus facultades. Ya que la palabra "garantías" contenidas en el Artículo 1° debe entenderse como los derechos que tiene toda persona que habite o se encuentre en el Territorio Mexicano. De esta forma la Constitución reconoce la igualdad de los hombres frente a la Ley y solamente en los casos y

[42] VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. Edit. Astrea., Tomo I, Buenos Aires 1982. Pág. 384.

modalidades que la propia Constitución indica es posible que dichas garantías puedan verse limitadas.

Es muy importante subrayar que, para un mejor cumplimiento de la igualdad es fundamental que las Leyes otorguen un tratamiento objetivo y preciso a la sociedad, por ello la existencia de normas que protejan y fomenten la vida de los discapacitados. Lo que por consiguiente no constituye la elaboración de normas que rompan con este principio básico, sino por el contrario, que su existencia pretenda colocar en un plano de igualdad a aquellas personas que no cuentan con el pleno uso de todas y cada una de sus facultades, llámese deficiencia física, mental o sensorial frente a quienes disfrutan del funcionamiento cabal de su cuerpo.

Tomando como punto de partida, lo anteriormente mencionado, enfocándolo ya directamente a la situación en la que se encuentran las personas discapacitadas.

Diremos pues, que las personas discapacitadas, encuentran un panorama de situaciones que no sólo los ponen en desventaja con los demás sino que también no existen las facilidades que le permitan estar en igualdad de circunstancias con las demás personas, y es por ello que no tienen las mismas oportunidades que tienen los demás miembros de una comunidad.

En tal sentido, es necesario estipular medidas estratégicas, tanto en los ámbitos, económico, social y cultural que hagan posible el acceso a la

igualdad de oportunidades de las personas discapacitadas, y que con ello se pueda lograr verdaderamente el bienestar y desarrollo, tanto en la salud, la educación, la cultura, la recreación, el deporte y en materia de capacitación y empleo que es el punto que atañe de manera principal a la presente tesis, encaminada con el principal propósito de lograr concientizar tanto a las instituciones como a las organizaciones como a los individuos acerca de su actitud frente a la situación de las personas discapacitadas para con ello poder lograr y garantizar el pleno respeto de los derechos humanos, político y sociales eliminando toda forma de discriminación y exclusión y propiciar realmente un equiparamiento de oportunidades para las personas con discapacidad, basada en el respeto y dignidad que ellos merecen.

3.3 DISCAPACIDAD

Ante todo debemos establecer que el empleo del término discapacidad, debe considerarse teniendo en cuenta la historia moderna de la discapacidad.

En la actualidad los representantes de las organizaciones de las personas discapacitadas y los profesionistas en la esfera de la discapacidad, se han manifestado en contra del uso, poco claro y confuso de las palabras "invalidez", "minusvalía" y "discapacidad", ya que dicen es perjudicial para las medidas normativas y la acción política, ya que la terminología refleja un

enfoque médico y de diagnostico que hace caso omiso de las imperfecciones y deficiencias de la sociedad circundante.

El término ***"Discapacidad"*** fue adoptado en el lenguaje internacional por que cubre todas las deficiencias físicas y mentales, independientemente de su origen y gravedad y por que denota a una persona que no deja de serlo por tener alguna deficiencia, es decir, indica una desviación no una negación de sus potencialidades humanas.

Por su parte la Organización de las Naciones Unidas (ONU), por conducto de la Asamblea General, aprobó el 20 de diciembre de 1983 la resolución 48/96 referente a "Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad", en la parte introductoria de dicho documento, en lo referente a Conceptos fundamentales de la Política Relativa a la Discapacidad menciona que:

"Con la palabra ***"Discapacidad"*** se resume en gran numero de diferentes limitaciones funcionales que se registran en las poblaciones de todos los países del Mundo. La Discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia de atención médica o una enfermedad mental. Tales deficiencias, dolencias o enfermedades pueden ser de carácter permanente o transitorio."

Asimismo la Organización Mundial de la Salud define a la discapacidad de la siguiente manera:

"Toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar alguna actividad en la forma o dentro del margen que se considere normal para el ser humano,"[43]

Definición de discapacidad en función del empleo:

La O.I.T. en el Convenio Nº. 159 y la Recomendación Nº. 168. "Se entiende por persona inválida toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidos a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida".

En México en lo que a materia de Discapacidad se refiere, encontramos que como único antecedente que se tiene respecto a las personas discapacitadas en lo, que a materia legislativa se refiere, se contaba únicamente con el Reglamento para la Atención de Minusvalidos en el Distrito Federal, emitido en 1990, por la Primera Asamblea de Representantes del Distrito Federal, siendo el primer documento normativo en esta materia.

---

[43] O.I.T. Empleo a los Inválidos. Publicada por la Organización Internacional del Trabajo 8ª Edición, Ginebra Suiza 1988. Pág. 19.

El cual no fue suficiente debido a que las disposiciones que éste contemplaba no lograron en su totalidad regular la situación de las personas discapacitadas. Por lo que se realizó una constante y ardua lucha para crear un verdadero marco jurídico que regulara a las personas con discapacidad, el cual les permitiera integrarse adecuadamente al desarrollo social y productivo, logrando crear la elaboración y emisión de la ***Ley para las Personas con Discapacidad del Distrito Federal.*** Para los efectos de esta Ley se entiende por persona con discapacidad.- "Todo ser humano que padece temporal o permanentemente una disminución en sus facultades físicas, mentales o sensoriales que le impidan realizar una actividad normal".

Las causas de la discapacidad varían, así como la frecuencia y sus consecuencias, estas variaciones son el resultado de las diferentes circunstancias socioeconómicas y de las diversas disposiciones que cada sociedad adopta para lograr el bienestar de sus miembros.

Las circunstancias causales de la discapacidad se relacionan con las enfermedades genéticas, las condiciones perinatales, las enfermedades crónico degenerativas, las enfermedades transmisibles, los accidentes de todo tipo, las intoxicaciones, las violencias y las secuelas ocasionadas por la desnutrición, los partos mal atendidos, las enfermedades y de los accidentes mal atendidos.

En muchos casos la discapacidad se refleja por las condiciones generales de vida y las políticas sociales y económicas seguidas por los Estados. Existen también otras circunstancias que influyen de manera importante en las condiciones de vida de las personas que la padecen; la ignorancia, el abandono la superstición el miedo y sobre todo la indiferencia y la falta de conciencia de algunos sectores de la sociedad, estos son factores que han influido para aislar a las personas con discapacidad y asimismo han retrasado su desarrollo.

Sin dejar de mencionar que la Organización de las Naciones Unidas ha dado un impulso decidido a la atención de las personas discapacitadas, ya que en este sentido, declaró al año de 1981, como el "Año Internacional de las Personas con Discapacidad", aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su trigésimo séptimo período de sesiones el 3 de diciembre de 1982.

Y es en el año de 1994, cuando la Asamblea General de las Naciones Unidas aprueba la resolución acerca de las "Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad."

Estas disposiciones constituyeron un instrumento normativo y de acción en la que su finalidad es garantizar que las niñas, niños, mujeres y hombres con discapacidad en su calidad de miembros de sus respectivas sociedades

puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás, en vista de que en todas las sociedades del mundo hay obstáculos que lo impiden.

Dichas normas señalan que es responsabilidad de los países adoptar las medidas adecuadas para eliminar los obstáculos y en ese proceso las personas con discapacidad y las personas que las representan deben desempeñar una función activa como copartícipes.

Los avances en México con relación a la discapacidad han sido notorios ya en los últimos años, pues en un principio los primeros pasos que se dieron fueron dando origen a la creación de un sin número de asociaciones de padres de familia quienes tenían algún hijo que contaba con alguna discapacidad, los que lograron obtener respuestas educativas y de apoyo mutuo, así como también Organizaciones de Personas con Discapacidad, quienes en su quehacer han ido pugnando por un equiparamiento de oportunidades.

Ya que en nuestro país, la discapacidad se asocia con bajas condiciones de bienestar tales como la pobreza extrema, la marginación social, la mal nutrición, el analfabetismo, la ignorancia, el aún crecimiento de población, etc., lo que conlleva a subrayar que el profundo desconocimiento entre la población de su existencia y problemática, trae como consecuencia la carencia e insuficiencia de servicios, la discriminación y segregación, la incongruencia de

políticas añejas e ignorar constantemente el potencial humano de ese gran número de personas en nuestro país con discapacidad.

Estas son entre otras una de las razones por las que las propias personas con discapacidad, los padres, los mismos familiares y miembros de una comunidad, continúan día con día, en la búsqueda de verdaderas alternativas que les permitan la igualdad y equiparación de oportunidades y la plena participación en todos los ámbitos de la vida nacional.

Aún no se tiene una cifra real de el número de personas con discapacidad en México, ya que sólo se cuenta con la información de las personas discapacitadas que han sido atendidas en los sistemas educativos y de salud. Y la única referencia con la que se cuenta es la existencia de un porcentaje total emitido por la Organización Mundial de la Salud, que oscila entre el 7 y 10 por ciento de la población.

No se puede dejar de mencionar que entre las acciones que se han venido realizando, es la de establecer un número real de personas discapacitadas, la cual esta en proceso, la cual es llevada a cabo por el Instituto Nacional de Geografía Estadística e Informática (INEGI), durante el conteo intercensal de población y vivienda de 1995, en el cual se entregó en cada vivienda del país, una hoja de registro de personas con discapacidad, su recolección se realiza a través del Servicio Postal Mexicano y otras instituciones públicas, para con ello poder integrar el Directorio Nacional de Personas con Discapacidad.

Las Instituciones de Educación Pública han llevado a acabo importantes programas de educación especial, que también requiere actualizarse con una nueva visión que marca la integración de los niños discapacitados a las escuelas del sistema regular, lo que es trascendental en el desarrollo de los discapacitados desde una edad temprana en el medio donde se desenvuelvan es fundamental para su desarrollo en materia de educación en un futuro.

En el sector ***laboral***, han sido incipientes las acciones desarrolladas para capacitar e integrar en empleos remunerados a las personas con discapacidad. Ya que es a todas luces notorio que no existe equidad en las oportunidades de acceso al trabajo incluso para aquéllos discapacitados que se han destacado por sus habilidades, eficiencia y profesionalismo.

Algunas de las principales limitantes para la integración de las personas con discapacidad las constituyen los obstáculos del entorno físico y la casi nula señalización adaptada, que les impiden el acceso y desplazamiento en edificios, viviendas, servicios de transporte público, calles, edificios públicos, espacios recreativos, deportivos y turísticos, parques y jardines.

Es ya en los últimos años que se ha producido un acuerdo cada vez más fructífero entre las personas con discapacidad y las instituciones públicas, esto ha favorecido un proceso de comunicación, interacción y participación

que ha dado origen a una auténtica Red Nacional de Personas con Discapacidad.

Con el propósito de hacer un seguimiento puntual a las transformaciones del marco legal en materia de discapacidad, se creó en la Cámara de Diputados de la LVI Legislatura del Congreso de la Unión la Comisión de Atención y Apoyo a las personas con Discapacidad; y de igual manera, en la Cámara de Senadores la Comisión de Asistencia Social, la cual es encargada de hacer un seguimiento puntual a las transformaciones del marco legal en materia de discapacidad.

En el mismo sentido, en la Tercera Asamblea de Representantes del Distrito Federal, Primera Legislativa, se creó la Comisión de Atención a Grupos Vulnerables, presidida por un ciego promotor de esta lucha, con el fin de atender, entre otros, las transformaciones del marco jurídico de las personas con discapacidad en la Ciudad de México.

No podemos dejar de mencionar que han realizado modificaciones de las siguientes Leyes Federales: de Estímulo y Fomento del Deporte, de Protección al Consumidor, General de Asentamientos Humanos, Aduanera y de Adquisiciones y Obras Públicas, mismas que fueron aprobadas por unanimidad por todos los Partidos Políticos.

Ya en la actual Legislatura se modificó la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal señalando: "Establecer y ejecutar con la participación que corresponda a otras dependencias asistenciales, públicas, Privadas, planes y programas para la asistencia, prevención, atención y tratamiento a los discapacitados".

Es necesario que también que en la Ley Federal del Trabajo se contemple, específicamente en materia de discapacidad, para que no únicamente se favorezca a una parte de la población, con la existencia de leyes para discapacitados en sólo algunos Estados de la República Mexicana, sino que sea de observancia general para toda la República.

CAPITULO IV

MEDIOS PRINCIPALES PARA LA INTEGRACIÓN DE LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS

No obstante la capacidad potencial de las personas con discapacidad para integrarse a la vida laboral, la desinformación y perjuicios por parte de los empleadores y del propio sector público han obstaculizado el proceso de su incorporación a la vida productiva del país. Los intentos realizados para ubicar en empleos fijos remunerados a estas personas, han tenido poco éxito por falta de una valoración de sus capacidades residuales, por una inexistente o inadecuada capacitación para el trabajo o por una ubicación no acorde con sus capacidades, habilidades e intereses.

Por lo que es necesario que aparte de las disposiciones que en esta materia se han originado, se lleve a cabo un proceso de modificación integral en el marco jurídico; que deba incluir las adecuaciones necesarias en la Ley Federal del Trabajo, que incluyan la determinación de espacios laborales para las personas con discapacidad en la planta productiva del País, así como también los apoyos de adaptación necesarios para los mismos efectos.

4.1 PROGRAMA NACIONAL PARA EL BIENESTAR Y LA INCORPORACIÓN AL DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El programa que se presenta en este punto suma los esfuerzos realizados por las personas discapacitadas, el cual tiene como objeto principal lograr la integración al desarrollo de la vida nacional de los discapacitados.

Con el propósito de crear un instrumento que garantizara el compromiso de las organizaciones sociales e instituciones públicas y privadas, para lograr la incorporación de estas personas, se creo el Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad. Elaborado por la Comisión Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad, la cual se fundo el 10 de enero de 1995, por convocatoria de el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF). Agrupando a las siguientes Organizaciones:

-Organizaciones de Personas con Discapacidad.

-Organizaciones Solidarias con las Personas con Discapacidad.

-Secretarías de Estado.

-Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal.

Con Apoyo de Gobierno Federal que se puso en marcha dicho programa el 31 de mayo del mismo año, quedando incluido en el Plan Nacional de Desarrollo.

"Los Objetivos del Programa Nacional son los siguientes:

1. Garantizar la dignidad y la integración social de las personas con discapacidad, favorecer la unidad y la fuerza de la familia en su beneficio e impulsar el desarrollo armónico de la comunidad y la sociedad en su conjunto para brindarles oportunidades de desarrollo.

2. Propiciar el equiparamiento de oportunidades para las personas con discapacidad, que redunden en su plena integración al desarrollo social, económico, político, y cultural.

3. Fomentar una nueva cultura de respeto, dignidad e integración para las personas con discapacidad, derribando todas las barreras físicas y mentales que aún existen.

4. Considerar a las personas con discapacidad como actores estratégicos de su propio desarrollo, considerando que su participación es vital para el enrriquecimiento de toda sociedad.

5. Considerar la unidad y la fuerza de la familia como el motor de un desarrollo armónico de la comunidad y de la sociedad en general.

6. Garantizar el pleno respeto de los derechos humanos, políticos y sociales eliminando toda forma de discriminación y exclusión.

7. Consolidar el papel del estado como rector y promotor de la integración social de este importante grupo poblacional.

8. Concientizar a las instituciones, a las organizaciones y a los individuos sobre la discapacidad y su corresponsabilidad en la atención de este reto.

9. Establecer coordinación con los Gobiernos de los Estados y Municipios para promover la creación de comisiones del Programa que permitan articular los recursos locales y dar concreción al Programa en todo el País.

A continuación se presentan en forma general, los principios fundamentales contenidos en dicho documento:

SALUD, BIENESTAR Y SEGURIDAD SOCIAL.

Promover la salud, la rehabilitación y prevenir la discapacidad

EDUCACIÓN

Promover la integración de los menores con discapacidad a la escuela regular y fomentar una cultura de respeto a la dignidad y los derechos humanos, políticos y sociales de las personas con necesidades especiales.

REHABILITACIÓN LABORAL, CAPACITACIÓN Y TRABAJO

Acceso a la rehabilitación laboral y oportunidades de capacitación y empleo para la equiparación de oportunidades en el trabajo.

Establecer carreras técnicas adaptadas a los perfiles de capacitación.

Impulsar las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad.

Promover el autoempleo a través de la microempresa y de las empresas familiares.

CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE.

Garantizar a las personas con discapacidad el acceso a la cultura, al deporte y la recreación.

ACCESIBILIDAD, TELECOMUNICACIONES Y TRANSPORTE

Derribar las barreras físicas, de transporte y comunicación para permitir el libre acceso, con seguridad, a todos los espacios públicos e igualdad de oportunidades en la información.

COMUNICACIÓN

Difundir la cultura de integración y respeto hacia las personas con discapacidad, así como facilitar su acceso a los medios de comunicación.

LEGISLACIÓN Y DERECHOS HUMANOS

Garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos de la persona con discapacidad, la difusión de la dignidad de su condición, la igualdad de oportunidades y la equidad en el acceso a los recursos y servicios que todo ser humano requiere para su bienestar y calidad de vida.

SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN SOBRE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD.

Registro de población con discapacidad a fin de conocer el universo total y los porcentajes reales de las diversas discapacidades.

Se hace mención de todos los principios contemplados en este programa en forma general y sintetizada, ya que cada uno de los sectores de referencia tienen su planteamiento, su objetivo especifico, sus lineas estratégicas de acción así como su compromisos institucionales.

Si bien lo que de manera particular atañe a la presente tesis, respecto de los fundamentos del Programa es lo referente a la Rehabilitación Laboral, Capacitación y trabajo.

Que tiene como Objetivos Específicos:

·Incrementar los procesos de evaluación de aptitudes, desarrollo de habilidades para el trabajo y de gestoría ocupacional en los centros de Rehabilitación.

·Promover el acceso de adolescentes y jóvenes con discapacidad a las secundarias técnicas, a los Centros de Capacitación de Educación Especial (CECADEE), a los Centros de Capacitación para el Trabajo (CECATIS) y al Colegio Nacional de Educación Profesional y Técnica (CONALEP).

·Establecer carreras técnicas adaptadas a los perfiles de capacitación.

·Impulsar las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad con base en sus capacidades.

·Promover el establecimiento de estímulos fiscales a las empresas empleadoras de personas con discapacidad.

·Promover el autoempleo a través de la creación de microempresas y de empresas familiares.

Líneas Estratégicas de Acción:

·Evaluar las aptitudes e intereses y actitudes de las personas con discapacidad en relación con el trabajo.

·Reorientar los servicios de los CECADEE para diversificar la atención y el acceso de los adolescentes y jóvenes con discapacidad.

·Educación especial de la SEP dará asesoría a los CACETIS que admitan a adolescentes y jóvenes, así como a los padres de familia de dicha población.

·Sensibilizar y concientizar a las organizaciones empresariales, públicas y privadas respecto de las personas con discapaccidad para su aceptación en el ámbito laboral.

·Propiciar que los Servicios Estatales de Empleo y los Centros Delegacionales Promotores del Empleo, la Capacitación y el Adiestramiento en el D.F., otorguen los apoyos necesarios a empleados con discapacidad.

·Propiciar la concertación entre los centros de rehabilitación y las organizaciones empresariales para favorecer el empleo de las personas con discapacidad.

·Apoyar en el marco de la normatividad del CIMO acciones encaminadas a la organización y consolidación de empresas constituidas por trabajadores con discapacidad a través de capacitación y consultoria.

·Promover apoyos a empresas que incorporen en sus plantillas a personas con discapacidad.

·Promover mecanismos de financiamiento con sorteos y loterías especiales para canalizar recursos a este Programa.

Compromisos Institucionales

·Por parte del (DIF) Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.

·Evaluará las aptitudes y habilidades para el trabajo de las personas con discapacidad referidas por las organizaciones sociales.

El Departamento del Distrito Federal (D.D.F.)

·Implementará cursos de capacitación en oficios que demanden las propias personas con discapacidad y sus organizaciones, y en tal sentido instrumentará con ello un Banco de Rehabilitación y Mantenimiento de las Instalaciones Deportivas del D.F. con operarios con discapacidad surgidos de este proceso de capacitación.

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

·Evaluará las aptitudes y habilidades para el trabajo de su población derechohabiente para su reincorporación a la vida social y laboral.

·Subrogará a organizaciones de personas con discapacidad, servicios de atención a niños sanos discapacitados, iniciando la prestación de tales servicios a través de una Unidad de Rehabilitación Integral.

La Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL)

·Apoyara al fortalecimiento de las organizaciones de persona con discapacidad y el establecimiento de redes entre si, con los talleres de capacitación que éstos requieran; asimismo apoyará las labores de

promoción, identificación y organización de las personas con discapacidad en los estados.

El DIF e Industrias de Buena Voluntad I.A.P (IBV) concertarán la creación de 8 Centros de Capacitación Laboral y Empleo en ciudades medias del país, y por su parte SEDESOL someterá a la consideración de los Consejos Estatales de Personas con Discapacidad, los proyectos de los 8 Centros de Industrias de Buena Voluntad I.A.P. para obtener apoyo financiero.

·Capacitará en la formulación de proyectos y financiará a aquéllos de desarrollo productivo a través del Fondo para Personas con Discapacidad de acuerdo con los criterios establecidos

La Secretaría de Educación Pública (SEP)

·Impulsará la integración de los adolescentes y jóvenes con discapacidad a las secundarias técnicas y a los CECATIS.

·Coordinará acciones con la STPS para proporcionar becas de capacitación para el empleo a las personas con discapacidad.

La Secretará del Trabajo y Previsión Social. (STPS)

·Por medio de los programas de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados (PROBECAT) y de Calidad Integral y Modernización (CIMO) otorgará becas a las personas con discapacidad que lo requieran, por conducto de los Servicios Estatales de Empleo y de los Centros

Delegacionales Promotores del Empleo, la Capacitación y Adiestramiento en el D.F.

La Secretaría de Comercio y fomento Industrial (SECOFI)

·Proporcionará formación empresarial y asesoría técnica a las personas con vocación empresarial, brindará asesoría jurídica para la formación de microempresas ,y apoyará a las microempresas formadas en acciones de subcontratación con la pequeña y mediana empresa.

La Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA)

·Promoverá entre sus asociados oportunidades de empleo para personas con discapacidad creará y administrará una Bolsa de Trabajo en cada Delegación Regional y apoyará a las microempresas creadas en acciones de subcontratación con la pequeña y mediana empresa."[44]

No podemos dejar de subrayar que la creación de este Programa ha sido trascendental y que representa un gran avance digno de ser atribuido a la lucha y empeño de las personas discapacitadas.

Pero es necesario hacer énfasis en que no sólo se requiere de la existencia de programas o disposiciones que concreten metas y acciones, que rebasan expectativas y que sólo pasan a formar parte de una Agenda de Gobierno

---

[44] COMISIÓN NACIONAL COORDINADORA. Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad. Publicado por el (DIF) Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia. México mayo 1995. Págs. 31 a la 33.

incluida en un Plan Nacional de Desarrollo, sino que se requiere de una real actuación y ejecución de este para no sólo pretender resolver las necesidades de las personas discapacitadas.

Por lo que, en materia laboral se refiere, consideramos que es necesario como ya se ha venido mencionado en la presente tesis, que se estipule en la Ley Federal del Trabajo, un marco normativo dirigido específicamente a las personas discapacitadas, para que se puedan llevar acabo acciones más concretas en beneficio de las personas discapacitadas.

Sin embargo, consideramos importante hacer mención de este programa con el objeto de dar a conocer a los lectores de la presente tesis, los inicios de las estipulaciones manifestadas en beneficio de los discapacitados.

4.2 REHABILITACIÓN LABORAL.

No obstante la capacidad potencial de las personas con discapacidad para integrarse a la vida laboral, se ven truncados en su intento al no contar para ello, con los medios idóneos y aunado ha esto con la desinformación y perjuicios por parte de los empleadores y por que no decirlo del propio sector público, que como resultado impiden su incorporación a la vida productiva del País.

La Rehabilitación, debe de considerarse como la base inicial predominante para llevar a cabo la integración de las personas con discapacidad.

De acuerdo a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), sobre la Adaptación y Readaptación Profesional de los Inválidos, 1955 (No. 99.) dice que la expresión *"adaptación y readaptación profesional"* designa *"aquella parte del proceso continuo y coordinado de adaptación y readaptación que comprende el suministro de medio- especialmente orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva- para que los inválidos puedan obtener y conservar un empleo adecuado."* [45]

Para el mejor entendimiento de la definición que la O.I.T. maneja, que ha quedado mencionada en líneas anteriores, se definen los siguientes términos:

Orientación Profesional *"la orientación profesional es el proceso mediante el cual se aporta a una persona una ayuda con miras a resolver los problemas relativos a la elección de una profesión, habida cuenta de las características del interesado y de la relación existente entre esas características y las posibilidades que ofrece el mercado del empleo."* [46]

Formación Profesional: *" La formación profesional es uno de los medios para ayudar al discapacitado a ejercer un empleo. No constituye un fin, sino un medio para lograr el fin de desempeñar un trabajo".* [47]

---

[45] O.I.T. Normas Internacionales del Trabajo Sobre la Readaptación Profesional. Directrices para su aplicación. Organización Internacional del Trabajo, 7ª Impresión, Ginebra Suiza 1989. pág. 5

[46] O.I.T. De la Rehabilitación Basada en la Comunidad a los Programas de Investigación Comunitaria. Publicada por la Organización Internacional del Trabajo, 2ª Edición, Ginebra Suiza 1991. Pág. 47.

[47] IDEM. De la Rehabilitación Basada en la Comunidad a los programas de Investigación Comunitaria. Op. Cit. Pág. 47.

Colocación Selectiva: " *Es la utilización de los medios y servicios organizados para el resto de las personas y ajustarlos a las necesidades conocidas y cuidadosamente evaluadas de cada uno de los discapacitados*".[48]

En el proceso de colocación selectiva culmina en el proceso de rehabilitación integral, logrando:

-En el niño la escuela en un sistema regular.

-En la mujer las actividades de la vida diaria y un trabajo digno.

-En el adulto el trabajo competitivo y productivo.

Para entender a lo que nos referimos con la rehabilitación integral es necesario recordar el concepto de salud que establece la Organización Mundial de la Salud (OMS) "La salud es un completo estado de bienestar físico, mental, y social y no simplemente la ausencia de enfermedad".

"La rehabilitación integral trata de que el individuo con algún tipo de discapacidad logre su máxima utilidad, física, psicológica, social, educacional, vocacional, económica de que puede ser capaz.

En lo físico. Tiene como objetivo primordial el de lograr la máxima independencia y autosuficiencia.

En lo psicológico. Tiene como propósito conseguir su más armonioso desarrollo emocional e intelectual.

En lo social. Lograr su integración a la familia y a la comunidad.

---

[48] IBIDEM. De la Rehabilitación Basada en la Comunidad a los programas de Investigación Comunitaria. Op. Cit. Pág. 48.

En lo vocacional. Es para capacitarlo de tal forma que pueda construirse un futuro como un ser humano digno y productivo.

En lo económico. Para que sea autosuficiente y disfrute de los derechos a una adecuada alimentación, vivienda y recreación.

Con una buena rehabilitación se logra:

1.- Adaptar al discapacitado al medio.

a) Adaptarlo con sus partes incapacitadas.

b) Adaptarlo con sus partes no incapacitadas.

2.- Adaptar el medio al discapacitado: adaptar para facilitar las actividades de la vida diaria, es decir, lograr que el discapacitado realice todas las actividades que realiza un sujeto en el transcurso del día, independientemente del sexo y condición social a pesar de sus incapacidades y al máximo de sus capacidades".[49]

De tal manera, la Recomendación No. 99 coloca a la rehabilitación profesional en su justo lugar, es decir, como una parte del proceso continuo y coordinado que es la rehabilitación integral de la persona. Por su parte el Convenio No.159 y la Recomendación 168, que la complementan sitúan a la obtención y conservación de un empleo, así como a la promoción en el mismo en la

[49] O.N.U. Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad. Impresor ARTEGRAF. Madrid España. 1988. Pág. 22.

perspectiva finalista de la integración o reintegración de la persona en la sociedad.

Debemos de hacer notar que las recomendaciones y convenios de la O.I.T., tienen como objetivo buscar un acercamiento global a los problemas de la rehabilitación e integración de las personas con discapacidad.

La rehabilitación en este sentido plantea al problema de la comunidad requerir la intervención de especialistas diversos, pertenecientes a disciplinas distintas y servicios diferentes: servicios médicos, sociales y de enseñanza general y profesional.

Los dos grandes elementos de todo el proceso de rehabilitación son; la rehabilitación médica y la rehabilitación profesional. Cada una de ellas tiene características propias y determinado conjunto de disciplinas, pero se complementan entre sí. Por lo que deberían conjugarse, para su aplicación de la manera más estrecha posible ya que ambas son de esencial importancia para obtener un buen éxito de la rehabilitación.

De lo anteriormente expuesto podemos concluir, que para llevar a cabo una rehabilitación laboral se requiere:

De una rehabilitación médica, la cual consiste en la aplicación de los métodos de rehabilitación existentes en nuestro país en materia de salud (como son lo pertenecientes al campo de la medicina física, utilización de tratamientos y quirúrgicos etc.), para poder llevar acabo el restablecimiento de los discapacitados.

Y por otra parte una rehabilitación profesional, la cual tendrá como objetivo llevar a cabo mediante un proceso continuo y coordinado, aportar a las personas discapacitadas una orientación profesional, formación profesional y para culminar con una colocación en el empleo. Para con ello, lograr la incorporación del discapacitado a la vida productiva del País.

4.3 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Para lograr los objetivos de "igualdad" y "plena participación" no solamente se requiere de medidas de rehabilitación orientadas hacia el individuo con deficiencias, pues la experiencia ha demostrado que es, en gran parte, el medio el que determina el efecto de una deficiencia o discapacidad sobre la vida diaria de la persona. Por lo que se requiere de una plena igualdad de participación en todos los ámbitos de la vida, ya que las personas que padecen algún tipo de discapacidad, no sólo tienen derecho a ejercer la totalidad de sus derechos, sino que además se les debe de reconocer a ejercerlos en condiciones de igualdad con las demás personas.

la Declaración de los Derechos de los Impedidos aprobada por la Asamblea General de la Naciones Unidas en 1975, proclama en su artículo 6 ***"El impedido tiene derecho ... a la formación y a la readaptación profesional"***; mientras que en su artículo 7 le reconoce el derecho ***"en la medida de sus***

posibilidades, a obtener y conservar un empleo y ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa". En el mismo sentido el artículo 8, el principio de igualdad para los impedidos y no impedidos significa, precisamente, que "*las necesidades de todo individuo son de la misma importancia, que estas necesidades deben constituir la base de la planificación de las sociedades, y que todos los recursos deben emplearse de tal manera que garanticen una oportunidad igual de participación a cada individuo. De esta forma, las políticas en materia de incapacidades deben de asegurar el acceso de los impedidos a todos los servicios de la comunidad.*"[50]

El principio de igualdad de derechos entre personas con y sin limitaciones significa que las necesidades de todo individuo son de la misma importancia. Así como las personas con discapacidad tienen derechos iguales, tiene también obligaciones iguales. Es su deber participar en la construcción de las sociedades. Las sociedades deben de elevar el nivel de expectativas en lo que respecta a éstas personas para motivarlas y incluirlas en la sociedad económicamente activa.

Las actitudes sociales pueden constituir la mayor barrera a la participación y a la igualdad de las personas discapacitadas.

---

[50] O.I.T. Las Políticas de Integración Laboral de las Personas con Discapacidad a Debate. Publicada por la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra Regional Para América Latina y el Caribe 1993. Págs. 34 y 35.

Pues solemos ver la discapacidad por el bastón, las muletas, las ayudas auditivas y las sillas de ruedas, pero no a la persona. Por lo que, es necesario concentrarse sobre la capacidad de las personas con discapacidad y no en sus limitaciones.

En lo referente a la equiparación de oportunidades en el ámbito del trabajo, se les niega el empleo a muchas personas, con discapacidad o sólo se les da trabajo servil y mal remunerado. Y ello es así apesar de que se ha demostrado que, con una adecuada labor de valoración, capacitación y empleo, la mayor parte de las personas con discapacidad pueden realizar una actividad laboral.

La primera consecuencia de reconocer a la persona con discapacidad como sujeto activo en la sociedad, con la oportunidad de ejercer sus derechos y cumplir con sus obligaciones en un plano de igualdad, repercutiría en el desarrollo social y económico del País. Y en el contexto laboral, se estará en función de esas necesidades propias que la persona limitada ha de satisfacer para poder ejercer su derecho a trabajar en un plano de igualdad.

Por lo que se requiere, adaptar al discapacitado al empleo regular, que es en el que, éstas personas deben de tener su lugar preferentemente, y crear empleo protegido que habría de quedar para aquellos casos de personas que

por la gravedad de su discapacidad o las circunstancias especiales, hagan invariable las exigencias del empleo competitivo.

Si consideramos que la apertura de empleo a las personas discapacitadas debe de llevarse a cabo, debemos de la misma manera considerar que esta debe de realizarse, tomando en cuenta y utilizando los recursos y servicios existentes en nuestro País, lo que significa que se habrán de proporcionar, siempre que sea posible y adecuado, utilizando los servicios existentes para los demás ciudadanos con las adaptaciones que fueran necesarias al caso.

Desde otra perspectiva, la normalización de la atención en cuanto a la utilización de los servicios y recursos existentes para el resto de la población es la alternativa más viable, pero no la única, cuando se tiene como objetivo real atender las necesidades de las personas con discapacidad.

Y si consideramos que estas adaptaciones se lleguen a realizar, estas se llevan acabo principalmente en zonas urbanas, dejando aun lado las zonas rurales que es hasta donde se conoce existe un gran número de personas que cuentan con alguna discapacidad.

Otro punto importante de considerar en el quehacer de ofrecer a las personas con discapacidad iguales oportunidades que a los demás ciudadanos, es la adopción de medidas para eliminar las prácticas discriminatorias de cualquier

tipo. Pero en el ámbito que hoy nos ocupa son los actos discriminatorios en relación con las oportunidades en el empleo, en parte presentada por los empleadores al momento de rechazar, en los centros de trabajo a las personas con discapacitadas. Por lo que deben implantarse las medidas necesaria para eliminar estos actos discriminatorios, Por ejemplo. Estipular en la Ley Federal del Trabajo un precepto en el que se prohiban todos los actos discriminatorios contra las personas discapacitadas en el ámbito del trabajo, Así como otorgarles todos los derechos que tienen los demás trabajadores en general.

La razón de esto es simple: si lo que queremos es que estas personas se integren en el mundo laboral, y obtengan un puesto de trabajo y participen en el desarrollo económico y social del país en condiciones de igualdad, involucrando en este proceso a aquellos que puedan dar o denegar un puesto de trabajo, a los que puedan influir en adoptar las medidas necesaria en el medios del mercado laboral, y así mismo a los que puedan crear las condiciones de accesibilidad y movilidad necesarias para que dichas personas puedan acudir diariamente a los lugares de trabajo.

Debemos de hacer notar que dentro de estos cambios que se sugieren es necesario considerar también la actuación de los factores sociológicos y culturales que influirían de manera importante en las actitudes para con las personas discapacitadas, tomando las medidas necesarias, para proporcionar

a la población en general información respecto a lo que las personas discapacitadas pueden hacer y aportar, sobre sus necesidades propias y sobre sus derechos específicos, igualmente se habrá de informar acerca de las normas y medidas adoptadas para facilitar el ejercicio de sus derechos en favor de este grupo desfavorecido.

Consideramos de manera importante mencionar algunas de las disposiciones que pueden adoptarse en nuestro país, en el proceso integración de las personas discapacitadas en México, emitidas por la Organización Internacional del Trabajo a través de su Convenio No. 159 y sus Recomendaciones No. 99 y No. 168, en lo referente a la ampliación y creación de oportunidades de empleo para los inválidos:

"Asistencia financiera a los empleadores (es decir, subvenciones para que adapten los lugares de trabajo, las herramientas y la maquinaria con el fin de crear oportunidades de acceso al empleo para las personas inválidas y cubrir los costos de la formación de tales personas);

Apoyo Gubernamental al establecimiento de diversos tipos de empleo protegido. (Aquí podría incluirse la concesión de fondos que cubrieran los costos iniciales de los locales y de equipo, así como subvenciones de carácter regular que cubrieran los costos de funcionamiento y de formación y que sufragaran las pérdidas ocasionadas.) He aquí diversos tipos de empleo protegido a los que se podría prestar apoyo:

-El tipo tradicional de talleres protegidos, incluidas las pequeñas industrias, las cooperativas y otras clases de talleres de producción;

-Programas de trabajos a domicilio asociados;

-Programas de empleo semiprotegido con el fin de preparar a los trabajadores afectados por una grave incapacidad para una posible entrada en el mercado abierto del empleo;

Talleres protegidos y de producción en hospitales psiquiatricos y otras instituciones de este tipo para pacientes de larga permanencia en los mismo afectados por una incapacidad grave;

Enclaves protegidos en los sectores industrial, rural y de servicios (un enclave puede definirse como grupo de personas afectadas por una grave incapacidad que trabajan juntas bajo supervisión especial en un medio ambiente de trabajo normal por lo demás y que no se diferencia de otros);

Apoyo Gubernamental a los servicios de readaptación profesional y de empleo regidos por negociaciones no gubernamentales (en muchos paises las organizaciones no gubernamentales fueron a menudo las primeras en organizar y desarrollar servicios de readaptación profesional. Al aumentar los gastos corrientes, encuentran cada vez más dificultades para funcionar con aportaciones voluntarias; de ahi la necesidad de un apoyo económico por parte de los gobiernos a aquellas que cumplan las normas mínimas definidas);

Eliminación de las barreras y obstáculos que afecten el acceso de las personas inválidas a la formación y al empleo (por ejemplo, puertas, entradas a ascensores y pasillos suficientemente anchos (90 cm.), para una persona en silla de ruedas; colocación de rampas, siempre que sea posible, como alternativa a los escalones; pasamanos en las escaleras para usos de los ciegos, etc.);

Suficientes medios de transportes para que los inválidos puedan trasladarse desde su domicilio a los lugares de readaptación y de trabajo y viceversa (en algunos países, existen dietas de viaje que cubren los gastos del transporte, inclusive en taxi para personas afectadas de una seria incapacidad; otros países conceden adaptación de vehículos para ser utilizados por conductores inválidos; en otros casos pueden organizarse servicios especiales de autocares);

La oportunidad para las personas inválidas de beneficiarse de todo tipo de formación. Esto incluiría el que fueran admitidas a los cursos de formación destinados a la población en general, la formación por módulos (lo que significa la agrupación de capacidades y tareas de ocupaciones específicas en grupos o módulos, creando así unidades independientes de formación en torno a cada función útil), formación para la movilidad (especialmente importantes para los ciegos, formación en actividades de la vida diaria (por ejemplo, para los retrasados mentales), alfabetización, etc.);

La prevención de medios y dispositivos auxiliares especiales y de otros servicios personales para ayudar a las personas inválidas a obtener y conservar un empleo y a progresar en el mismo (por ejemplo, poner a disposición de los trabajadores ciegos máquinas de escribir y micrómetros Braile, aparatos protésicos y ortopédicos para aquellas personas a las que les falte algún miembro, audífonos, servicios de interpretación del lenguaje por signos para los sordos, etc."[51]

[51] O.I.T. Normas Internacionales del Trabajo Sobre la Readaptación Profesional Directrices para su Aplicación. Op. Cit. Págs. 29 a la 32.

CAPITULO V

LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE EN MÉXICO

5.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. Es la norma fundamental de nuestro País, en la cual se encuentran consagrados los derechos mínimos que a su favor tiene la clase trabajadora, los cuales habrán de respetárseles, contenidos en el artículo 123 Constitucional.

ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

El Derecho al trabajo para todas las personas, es el principio plasmado y reconocido expresamente en el texto del artículo 123 Constitucional, que es la base de la cual partimos para sustentar el propósito de la autora de la presente tesis de reforma y adición a la Ley Federal del Trabajo Vigente en nuestro País. Por lo que para ello, se plasmarán en este apartado los preceptos que a nuestra consideración se relacionan particularmente con la situación de los discapacitados en el ámbito laboral. (Art. 123 Constitucional fracciones XIV-XV-XVII inciso g del apartado "A"), que nos dice:

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

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

A

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

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

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra."

5.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE

La Ley Federal del trabajo, es la Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución, en la cual se encuentra fundamentalmente codificado el Derecho al Trabajo.

Artículo 3º El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

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

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Este artículo determina que el trabajo es un derecho y un deber social, y es por ello que los discapacitados tienen la facultad de ejercer su derecho al trabajo. Asimismo establece que no debe de fijarse distinción alguna entre los trabajadores, por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. De lo cual deducimos que es necesario incluir en éste párrafo, que no se debe hacer distinción alguna entre los trabajadores por contar con una alguna disminución física, mental o sensorial. Pues ello no significa que no puedan pasar a formar parte de la vida productiva del país.

A continuación transcribiremos algunos artículos de la citada Ley, que consideramos son de interés en relación con nuestro tema:

Artículo 4°.- No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrán vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.

Artículo 8°.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Artículo 14.- Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Artículo 16.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

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

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con os artículos 36,37 y 38;

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

V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Artículo 54.- En el 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, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

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 motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 82.- Salario es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe de recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I.

XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban de ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades

XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban de ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

Artículo 473.- Riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades a que estén expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo.

Artículo 474.- Accidentes de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

Artículo 477.- Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

I. Incapacidad temporal;

II. Incapacidad permanente parcial;

III. Incapacidad permanente total; y

IV. La muerte.

Artículo 478.- Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Artículo 479.- Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Artículo 480.- 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 482.- Las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se tomarán en consideración para determinar el grado de la incapacidad.

Artículo 487.- Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

I. Asistencia médica y quirúrgica;
II. Rehabilitación;
III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
IV. Medicamentos y material de curación;
V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y
VI. La indemnización fijada en el presente Título.

Artículo 499.- Si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero si algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselos, de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo.

Artículo 511.- Los inspectores del trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales y siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores;

II. Hacer constar en actas especiales las violaciones que descubran; y

III. Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad.

Artículo 512.- En los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que este se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.

Si bien debemos de mencionar en forma general, que en la citada Ley se contemplan las disposiciones que rigen los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del patrón, la relación de trabajo entre éstos, así como las demás situaciones derivadas de esta relación laboral. Pero en relación al tema de interés la Ley Federal del Trabajo establece normas respecto a la

prevención de accidentes de trabajo, riesgos de trabajo, fijando las responsabilidades una vez acontecido el accidente de acuerdo a las consecuencias que este traiga consigo.

De acuerdo a los informes que se tienen en las Instituciones respecto a los accidentes de trabajo, nos muestran que estos dan origen en gran medida al aumento del índice de personas que cuentan con alguna discapacidad, y que aunque la Ley los contempla es importante hacer notar que los trabajadores que los sufren, en su mayoría no son realmente integrados a un trabajo, aún cuando la ley determina que debe de incorporárseles a éste, o de otra forma sólo se les dan las prestaciones o indemnizaciones correspondientes al caso concreto. Pues es bien sabido que las prestaciones de que son objeto sólo serán otorgadas para aquellas personas que son vinculadas a otras por una relación de trabajo y que son derechohabientes, es decir, mediante la inscripción de los trabajadores al régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Pero al considerar la situación de las demás personas que en su haber cuentan con alguna discapacidad sea esta congénita o adquirida, y que por tal razón no tengan la oportunidad de poder ocupar un empleo, ya sea por que no tengan la posibilidad de tener acceso a algún tipo de rehabilitación y capacitación para poder llevar acabo el desempeño de un trabajo.

Pues si bien es sabido que existe un gran número de trabajadores que no se encuentran inscritos al I.M.S.S. ni a ninguna otra institución de seguridad social y si recurren a alguna debemos de considerar que estas instituciones son insuficientes en cobertura poblacional y geográfica.

5.3 PROPUESTA

Reforma del artículo 3° párrafo II de la Ley Federal del Trabajo Apartado "A". Mismo que a la letra dice:

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

Para quedar de la siguiente manera:

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

La Propuesta de adición a la Ley Federal del Trabajo:

Esta consiste en integrar en la Sección Segunda de la Ley Federal del Trabajo, apartado "A" seguido del Título Quinto Bis, un título dirigido a regular el trabajo de las personas discapacitadas denominado Título Quinto Bis I, integrado por los artículos del 180 "A" al 180 "R" conteniendo las siguientes disposiciones:

TITULO QUINTO BIS I

TRABAJO DE LOS DISCAPACITADOS

Artículo 180 "A".- Para efectos de esta Ley se entiende por persona con discapacidad a todo ser humano que padece una disminución en sus

facultades físicas, mentales o sensoriales, ya sea originada por razones congénitas o adquiridas.

Artículo 180 "B".- Las personas con discapacidad tendrán la misma oportunidad que los demás trabajadores de ingresar en los empleos para los cuales estén calificados.
Para tales efectos se debe hacer hincapié en las aptitudes y en la capacidad para el trabajo de los interesados y no en su discapacidad.

Artículo 180 "C".- Los trabajadores discapacitados disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los demás trabajadores.

Artículo 180 "D".- Los patrones deberán de contratar un mínimo de un 5% de personas con discapacidad, de acuerdo con el número total de trabajadores con que cuenten. Dicho mínimo será inspeccionado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, tomando en consideración el número de trabajadores con que cuenten y la actividad que realicen.

Artículo 180 "E".- La Inspección del Trabajo tendrá la facultad de vigilar que las empresas cumplan con la obligación mencionada en el artículo anterior.

Artículo 180 "F".- A los Patrones que tengan más del 5% de trabajadores discapacitados a su servicio se les hará una deducción de un 20% en las cuotas que deban pagar al I.M.S.S., así como de los impuestos que se generen por su contratación y éstos deberán ser cubiertos por el Estado.

Artículo 180 "G".- A los Patrones que realicen, adaptaciones como eliminación de barreras físicas o rediseños en sus instalaciones y mobiliario especiales para las personas discapacitadas, se les alentará con una deducibilidad de un 40% en el ejercicio fiscal en que lo efectúen.

Artículo 180 "H".- El patrón dará aviso por escrito de las personas discapacitadas que tiene a su servicio, a las dependencias recaudadoras de las contribuciones mencionadas en los dos artículos anteriores a este.

Artículo 180 "I".- El lugar de trabajo de las personas con discapacidad se deberá de realizar en condiciones salubres, dignas y sin riesgo a su seguridad y de acuerdo a sus necesidades.

Artículo 180 "J".- Se deberá otorgar capacitación y adiestramiento especial a las personas discapacitadas, de acuerdo con su discapacidad.

Artículo 180 "K".- Se vigilará que las condiciones en que desempeñen su trabajo no sean discriminatorias, es decir, que no sean objeto de discriminación por parte de los patrones y trabajadores.

Artículo 180 "L".- La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con las Autoridades competentes creará Centros de Rehabilitación Profesional los cuales funcionarán en coordinación con los Centros de Rehabilitación medico asistencial, las cuales tendrán como objetivo principal, lograr la adaptación y readaptación profesional de las personas con discapacidad a través de una:

Orientación Profesional;

Formación Profesional;

Colocación en el Empleo;

Artículo.- 180."M"- Para los efectos de esta Ley se entenderá por Orientación Profesional: Proceso mediante el cual se aporta a una persona una ayuda con miras a resolver los problemas relativos a la elección de un trabajo, habida cuenta de las características del interesado y de la relación existente entre esas características y las posibilidades que ofrece el mercado de empleo.

Artículo 180 "N".- La Formación Profesional: Será uno de los medios para preparar al discapacitado, para que pueda ejercer un empleo. No constituye un fin, sino un medio para lograr el objetivo de incorporarlo a un trabajo.

Artículo 180 "Ñ".- La Colocación en el Empleo: Consiste en lograr integrar al discapacitado al medio, adaptarlo con sus partes discapacitadas, así como con sus partes no discapacitadas al trabajo digno, competitivo y productivo.

Artículo 180 "O".- Las microempresas y empresas familiares que estén integradas por personas discapacitadas de bajos recursos económicos quedarán exentas de todo tipo de impuestos.

Artículo 180 "P".- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, llevará a cabo la creación de una bolsa de trabajo para las personas discapacitadas, a la que dará la debida publicidad, y también dará a conocer a las empresas de la reducción de pagos de impuesto con la finalidad de que consideren la ventaja que representa tener empleados discapacitados.

Artículo 180 "Q".- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social junto con la Secretaría de Gobernación, darán publicidad a través de los medios masivos de comunicación, televisión, radio y periódicos de mayor circulación como labor social, divulgar los beneficios que tienen las empresas que empleen a trabajadores discapacitados, asimismo a través de videos, fotografías y

testimonios demostrativos de éstos trabajadores con el objeto de incentivar no sólo a los patrones que los empleen sino también a todos los demás discapacitados para que se les motive a ser útiles a la sociedad.

Artículo 180 "R".- La creación de este título tiene como objetivo principal el de proporcionar las medidas de apoyo que permitan el ejercicio del derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso, la conservación y la promoción de un empleo para las personas con discapacidad.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Desde que se formó el Derecho del Trabajo en México y a partir de 1916-1917, se dió pauta a que este se fuera adaptando a los cambios y necesidades de los hombres, así como a las nuevas realidades que afronta el País. Lo que significa que es tarea del Legislador modificar las normas jurídicas a los cambios que día con día se van originando, ya que la falta de adecuación, ha dejado al margen la regulación del trabajo de algunos sectores de la población, entre los cuales podemos incluir a las personas con discapacidad.

SEGUNDA: El estudio de la Discapacidad en el Derecho Comparado nos da a conocer que en un gran número de países desarrollados se han adoptado medidas legislativas encaminadas a lograr la integración de las personas con discapacidad en el ámbito del trabajo a través de la creación de medidas específicas dirigidas tanto a la creación como al acceso e igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad, a través de organismos especialmente creados para ello. De la misma forma nos muestra que la falta de disposiciones en esta materia se manifiesta con mayor medida en los países subdesarrollados, aunque sin generalizar por que de igual manera existen algunos otros países en los cuales se han establecido medidas en favor de los discapacitados.

TERCERA: Es fundamental subrayar que en la mayoría de los países en los que se han determinado disposiciones sobre esta materia, en gran medida han tomado como base lo que dispone la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) a través de su Convenio 159 Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas, y de su Recomendación 99

Sobre la Adaptación y Readaptación Profesional de los Inválidos así como de la Recomendación 168 Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas. Algunos países han ratificado este Convenio y sus Recomendaciones, pero para aquellos países que aún no lo han ratificado pueden tomar como base o apoyo algunas de éstas disposiciones las cuales puedan incluir en sus legislación cuando se tenga como objetivo establecer los principios básicos para lograr la integración de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

CUARTA: El término "Discapacidad" fue adoptado en el lenguaje internacional por que cubre todas las deficiencias físicas y mentales, independientemente de su origen y gravedad y por que denota que una persona no deja de serlo por tener alguna deficiencia, es decir, indica una limitación no una negación de sus potenciales humanos. El uso de este término es confuso, todavía actualmente debido a que en algunos países lo utilizan como sinónimo de inválido, impedido, incapacitado, pero es relevante hacer notar que todas estas terminologías van dirigidas a definir a éste grupo de personas que tienen los mismos derechos que todas las demás personas independientemente de la manera como se les llame, ya sea discapacitados o inválidos, como es el caso de nuestro País en el que todavía no se establece en forma general la utilización del término discapacidad, no obstante que los Organismos o Agrupaciones de personas discapacitadas, se han manifestado por pugnar que se designe en forma general a éste sector de personas que cuenten con una deficiencia física, mental o sensorial. Y es por ello que en la presente tesis hacemos uso del término discapacidad por considerar de igual manera que es necesaria la utilización de un sólo término que designe a éstas personas.

QUINTA: Los avances en México en relación a la integración de las personas con discapacidad han sido notorios ya en los últimos años, y ello como resultado de la ardua lucha de las propias personas discapacitadas que a través principalmente de sus organizaciones, que en su quehacer pugnan por lograr verdaderas alternativas que les permitan la igualdad de oportunidades y una plena participación. Pero éstos todavía no son suficientes, ya que lo que se pretende es que se logre su integración en todos y cada uno de los ámbitos de la vida nacional, razón por la que el objetivo de esta tesis es que se logre su integración en el ámbito laboral mediante la creación de disposiciones que los regulen.

SEXTA: La manifiesta necesidad de crear disposiciones que regulen la situación de las personas que cuentan con alguna discapacidad, y que éstas les permitan integrarse adecuadamente es latente. Y ello lo podemos apreciar a través de la creación de algunas leyes y por que no decirlo también mediante la elaboración de programas encaminados a lograr una plena integración al desarrollo social de las personas con discapacidad. Por ejemplo la Ley para las Personas con Discapacidad del Distrito Federal, el Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas Discapacitadas, así como la de otras disposiciones en esta materia, en sólo algunos estados de la República Mexicana, los cuales hay que subrayar que están marcando los precedentes para que se legisle más específicamente sobre la discapacidad en todos y cada uno de los ámbitos de la vida nacional, no sólo en algunos Estados sino en forma general en toda la República.

SÉPTIMA: Es necesario que para los efectos de integración de las personas con diacapacidad, en el ámbito laboral se realice un proceso de modificación integral en el marco jurídico, que deba incluir la adecuaciones necesarias en la Ley Federal del Trabajo, que regule

el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, y dentro de este mismo contexto el acceso al empleo, una rehabilitación laboral adecuada, así como una igualdad de oportunidades para obtener, conservar y ejercer una ocupación productiva y remunerativa.

OCTAVA: Para lograr que realmente se otorgue una apertura de empleo para las personas discapacitadas, considero que es solamente a través de una disposición que determine un porcentaje de personas discapacitadas que como mínimo deberán de contratarse por cada patrón, así como también mediante la asignación de atribuciones que tengan como función la de vigilar que se lleve a cabo dicha disposición y de que se lleve un control acerca del número de personas discapacitadas que se encuentren trabajando.

NOVENA: La creación de una bolsa de trabajo para las personas discapacitadas juega un papel importante ya que con esta se lograría la integración de más personas discapacitadas en un empleo, a través de la cual se deberá difundir en las empresas de las capacidades potenciales de los discapacitados, para desempeñar un trabajo, con la finalidad de que consideren la contratación de un número mayor de personas discapacitadas.

DÉCIMA: El objetivo principal que se busca es el de integrar al discapacitado al empleo regular u ordinario en el que deben de tener un lugar preferente, pero para ello encontramos que existen una serie de obstáculos que afectan el acceso de las personas discapacitadas al empleo como por ejemplo: las barreras físicas, (como son la carente existencia de puertas, entradas a elevadores lo suficientemente anchos para las personas en sillas de ruedas, colocación de rampas como alternativa a los escalones, pasamanos en las escaleras para el uso de los ciegos etc., que hagan posible el acceso al empleo de las personas discapacitadas.

DÉCIMA PRIMERA: La propuesta de otorgar deducciones de impuestos a los patrones que efectúen mejoras en sus instalaciones y mobiliario, es importante ya que con ello se les alienta para que realicen dichas adaptaciones y al mismo tiempo se crean más oportunidades de empleo para las personas discapacitadas.

DÉCIMA SEGUNDA: Dentro de los factores para la integración del discapacitado a la vida laboral del País consideramos necesaria la Rehabilitación Profesional, la cual debe realizarse a través de una rehabilitación médica que deberá consistir en la aplicación de los métodos de rehabilitación existentes en nuestro País en materia de salud (como son los pertenecientes al campo de la medicina física, utilización de tratamientos y la de todos aquellos que contribuyan para llevar a cabo el restablecimiento de las personas que cuentan con una discapacidad). Y por otra parte una Rehabilitación Profesional, la cual tendrá como objetivo que mediante un proceso continuo y coordinado, aportar a las personas discapacitadas una Orientación Profesional, Formación Profesional para culminar con una Colocación en el Empleo. Para con ello lograr la incorporación del discapacitado a la vida productiva del País.

DÉCIMA TERCERA: Existe un gran número de personas que califican a éste sector de la población con discapacidad, como aquellos a quienes debe de excluirse de toda alternativa de superación e integración. Esta actitud se debe a la ignorancia y falta de información por parte de éstos, de que las personas discapacitadas pueden llegar a ejercer una actividad productiva que dentro de su grado de discapacidad les permita allegarse de los medios básicos y fundamentales que les permitan valerse por si mismos y no sean considerados por algunos como una carga para la sociedad. Esta situación se manifiesta en gran medida cuando se presentan a solicitar un empleo y al darse cuenta que padece una discapacidad no se les toma

en cuenta o simplemente se les niega el empleo, aún cuando este calificado para realizarlo. Por esto es necesario que se les de una igualdad de oportunidades dentro de la Ley en relación con las demás personas, cuando éste sea apto para desempeñar un empleo.

DÉCIMA CUARTA: La determinación de tomar medidas para eliminar toda práctica de discriminación o exclusión en relación con las oportunidades de empleo es simple; cuando lo que se busca es que éstas personas se integren al mundo laboral y obtengan un puesto de trabajo, para de esta forma participar en el desarrollo económico y social del País en condiciones de igualdad.

DÉCIMA QUINTA: Considerando la situación económica actual por la que atraviesa el País, debido al fracaso de las políticas económicas implantadas por el Gobierno que han golpeado duramente a las fuentes de empleo, y al mismo tiempo a la Nación en general. Tal vez, para algunos la propuesta de esta tesis resulte utópica, pero considero que debe de tomarse en cuenta, pues todas aquellas medidas que pretendan elevar el nivel de vida de todas y cada una de las personas es totalmente válida, y más aún cuando éstas se encuentran cimentadas sobre necesidades reales, como es el caso de las personas discapacitadas de que se les proporcionen las medidas necesarias de apoyo que les permitan el ejercicio del derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso, la conservación y la promoción de empleo.

Las personas con alguna discapacidad nos dan lecciones cotidianas de fortaleza moral, de incansable determinación y de voluntad de superación. Estos valores les han abierto nuevos horizontes y han creado conciencia sobre sus condiciones y derechos. Por eso me incluyo entre quienes sienten una profunda admiración y respeto, por quienes han sabido sobreponerse a su discapacidad y por quienes hacen hasta lo imposible por conseguirlo. Por lo que considero muy valida mi propuesta de adición y reforma a la Ley Federal del Trabajo dirigida a la integración y desarrollo de las personas discapacitadas en el ámbito laboral en nuestro País.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, Manuel. *Curso de Derecho del Trabajo.* Editorial Ariel, 5ª Edición, Barcelona 1975. Págs. 810.

COMISIÓN NACIONAL COORDINADORA. *Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las personas con Discapacidad.* Publicado por el (DIF) Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, México mayo 1995. Págs. 60.

DAVALOS, José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo.* Editorial Porrúa, S.A., México 1988. Págs. 269.

DAVALOS, José. *Derecho del Trabajo I.* Editorial Porrúa, S.A., México 1990. Págs. 455.

DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo.* Editorial Porrúa, S.A., 7ª Edición, México 1989. Págs. 629.

DE FERRARI, Francisco. *Derecho del Trabajo.* Ediciones Depalma, Vol. I, Buenos Aires 1976. Págs. 435.

DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo.* Editorial Porrúa, S.A., México 1977. Págs. 634.

DESPOTIN A., Luis. *Derecho del Trabajo Constitucionalismo Social.* Imprenta de la Universidad Nacional de Córdoba, Buenos Aires 1957. Págs. 355.

HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. *Tratado Elemental de Derecho del Trabajo I.* Editorial Instituto Estudios Politicos, Madrid 1972. Págs. 620.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Creación de Empleo para las Personas Discapacitadas.* Publicado por la O.I.T., y Ministerio de Asuntos Sociales, Ginebra Suiza 1993. Págs. 30.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *De la Rehabilitación Basada en la Comunidad a los Programas de Investigación Comunitaria.* Publicado por la O.I.T., 2ª Edición, Ginebra Suiza 1991. Págs. 83.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Empleo a los Inválidos.* Publicado por la O.I.T., 8ª Edición, Ginebra Suiza 1988. Págs. 71.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Las Politicas de Integración Laboral de las Personas con Discapacidad a Debate.* Publicado por la O.I.T., Ginebra Regional para la América Latina y el Caribe 1993. Págs. 223.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Normas Internacionales del Trabajo sobre la Readaptación Profesional.* publicado por la O.I.T., 2ª. Edición, Ginebra Suiza 1989. Págs. 169.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Normas Internacionales del Trabajo sobre la Readaptación Profesional. Directrices para su Aplicación.* Publicado por la O.I.T., 2ª Impresión, Ginebra Suiza 1989. Págs. 37.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Servicios de Rehabilitación Profesional para las Personas Inválidas.* publicado por la O.I.T., Ginebra Suiza 1987. Págs. 173.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. *Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad.* Impresor ARTEGRAF, Madrid España 1988. Págs. 148.

ROBERTO MUÑOZ, Ramón. *Derecho del Trabajo.* Editorial Porrúa, S.A., México 1976. Págs. 316.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo.* Editorial Porrúa, S.A., T. I. Vol. I., México 1967. Págs. 337.

SANTOS AZUELA, Hector. *Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo.* Editorial Porrúa, S.A., México 1990. Págs. 421.

TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo.* Editorial Porrúa, S.A., 6ª Edición, México 1981. Págs. 590.

VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. *Tratado de Derecho del Trabajo.* Editorial Astrea, Tomo I, Buenos Aires 1982. Págs. 787.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa, S.A., México D.F. 1995.

Ley Federal del Trabajo. Comentada. Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Editorial Porrúa, S.A., México D.F. 1995.

Ley para las Personas con Discapacidad del Distrito Federal. III Asamblea de Representantes del Distrito Federal Primera Legislatura. Comisión de Atención Especial a Grupos Vulnerables. Ciudad de México 1996.

FOLLETOS

CONVIVE. Publicación. Cuatrimestral de la Comisión Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad. (D.I.F.), México D.F. 1996.