

221
21



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD
SOCIAL**

**LA REGULACION DE LA CAPACITACION Y
ADIESTRAMIENTO PARA INVALIDOS**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MIRIAM GUILLERMINA GALAN GARCIA

ASESORA: DINORAH RAMIREZ DE JFSUS

CIUDAD UNIVERSITARIA

1987



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A LA UNIVERSIDAD,
porque dentro de sus aulas adquirí
los conocimientos que me permitirán
ejercer con decoro la egregia profes-
ión del Derecho.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

A LA FACULTAD DE DERECHO,
que convertida en recinto donde
maestros ilustres del Derecho,
compartieron sus valiosas expe-
riencias, que nos permitieron
forjarnos como abogados.

A LA LIC. DINORAH RAMIREZ DE JESUS,
porque con su grandeza de corazón, guió
mis pasos para culminar esta investigación,
que gracias a ella ahora es una agradable
realidad.

Muchas gracias.

A MIS PADRES,
quienes con todo su amor, empeño, moti-
vación y muchas, muchísimas cosas más,
han conseguido que pueda escribir estas
líneas, que no podrán contener todos los
sentimientos que guardo en el corazón
para con ellos.

LOS AMO.

A MI ESPOSO,

porque su **AMOR** y **CONFIANZA** han sido los ingredientes principales para concluir la carrera.

Gracias por el apoyo recibido.

TE AMO.

A MI HERMANA AURELIA,

porque no existen palabras suficientes para agradecerle toda la ayuda brindada en el transcurso de mis estudios y por todo lo que ha hecho por mí.

Muchas gracias.

INDICE

INTRODUCCION.....	1
-------------------	---

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES

1.1. Derecho del Trabajo.....	1
1.2. Relación de Trabajo.....	3
1.3. Sujetos de la relación de trabajo.....	4
1.3.1. Trabajador.....	4
1.3.2. Patrón.....	7
1.4. Capacitación.....	7
1.5. Adiestramiento.....	10
1.6. Diferencias entre capacitación y adiestramiento.....	11
1.7. Orientación y formación profesional.....	13
1.7.1. Formación profesional.....	14
1.8. Adaptación y readaptación profesional.....	15
1.8.1. Adaptación.....	16
1.8.2. Readaptación profesional.....	17
1.9. Rehabilitación.....	18
1.9.1. Rehabilitación laboral.....	20
1.9.2. Rehabilitación profesional.....	21
1.9.3. Rehabilitación médica.....	22
1.10. Capacidad.....	23
1.10.1. Capacidad laboral.....	23
1.10.2. Capacidad psicológica.....	24

1.11. Incapacidad laboral.....	25
1.12. Inválido.....	26
1.13. Diferencias con la incapacidad y otros vocablos.....	27
1.14. Invalidez.....	31

CAPITULO 2

INFORMACION HISTORICA SOBRE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

2.1. Epoca antigua.....	34
2.1.1. Babilonia.....	39
2.1.2. Galia.....	39
2.1.3. Grecia.....	40
2.1.4. Oriente.....	41
2.1.5. Roma.....	42
2.2. Edad Media y Epoca Moderna.....	43
2.3. Epoca contemporánea.....	49
2.4. El aprendizaje y la capacitación de los trabajadores en México.....	51
2.5. Constitución de 1917.....	56
2.6. Código Civil de 1870.....	58
2.7. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	59
2.8. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	60
2.9. Historia de los Servicios de Orientación Profesional y Rehabilitación para Inválidos.....	61

CAPITULO 3
MARCO JURIDICO

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	68
3.2. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	69
3.3. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal de 1977 y sus reformas de 1992.....	74
3.4. Ley del Seguro Social de 1943.....	76
3.5. Ley General de Salud de 1984, reformada el 14 de junio de 1991.....	80
3.6. Ley General de Educación de 1993.....	81
3.7. Reglamento Interior de Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de 1983, reforma da en 1991.....	84
3.8. Convenio Internacional No. 142 sobre la Orientación y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos.....	86
3.9. Organización Internacional del Trabajo.....	91

CAPITULO 4
LA REGULACION DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
PARA INVALIDOS

4.1. Análisis de los programas de capacitación y adiestramiento y de rehabilitación profesional.....	94
4.1.1. Programas de capacitación y adiestramiento.....	96

4.1.2. Programas de rehabilitación profesional para inválidos.....	104
4.1.2.1. Orientación profesional.....	105
4.1.2.2. Formación profesional.....	121
4.2. Adición de una nueva fracción en el Artículo 123, donde se disponga que es derecho de todo traba- jador que haya sufrido un riesgo de trabajo, ser sujeto del programa de rehabilitación profesional.....	129
4.3. Adición de una nueva fracción en el Título Cuar- to, Capítulo I de la Ley Federal del Trabajo, para establecer la obligación de los patrones para contra- tar trabajadores inválidos en cada empresa.....	131
4.4. Reglamentar o incorporar la Dirección General de Centros de Capacitación en la Ley Federal del Tra- bajo.....	134
4.5. Incorporar a los programas de capacitación y adies- tramiento, el programa de formación profesional para aplicarse a trabajadores inválidos.....	135
CONCLUSIONES.....	139
BIBLIOGRAFIA.....	144

INTRODUCCION

Todo aquel trabajador que ha sufrido un riesgo de trabajo, se ve afectado en su vida de modo tal, que en muchos casos, reintegrarse de nueva cuenta al ámbito laboral, resulta difícil y problemático.

En virtud de lo anterior, fue que decidimos realizar una investigación sobre los inválidos y la denominamos **"LA REGULACION DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA INVALIDOS"** y con el propósito de que la misma sea coherente, en el capítulo primero estudiamos conceptos tales como: capacitación, adiestramiento y readaptación profesional, rehabilitación y capacidad, cada uno de ellos muy relacionados con la invalidez.

Se nos hizo prudente analizarlos, porque existen diferencias tan sutiles, que suelen confundirse, no dándoles el significado adecuado.

Siguiendo con el trabajo, en el segundo capítulo estudiamos la capacitación y adiestramiento de los trabajadores a través de la historia, comenzando con la época antigua, continuando con la media, moderna y contemporánea.

En el tercer capítulo se abordará el marco jurídico, analizando una serie de dispositivos jurídicos que tienen estrecha relación con la invalidez; donde el lector se percatará que aun cuando existe una reglamentación medianamente basta, no es suficiente para tratar a la invalidez con la importancia requerida.

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES

México enfrenta en la actualidad un gran problema socio-económico que conduce no solo al freno del desarrollo industrial sino a desequilibrios en las condiciones de bienestar de vida de los inválidos; es decir, estas personas son marginadas por su incapacidad física, ya que no se consideran personas válidas para desarrollar diferentes funciones.

Lo anterior obliga a contratar a estos sujetos para que sean gente productiva y no una carga económica para su familia y la comunidad, provocando que la Constitución y la Ley Federal del Trabajo tomen en cuenta a estos individuos para el bienestar de nuestra sociedad.

1.1. Derecho del Trabajo.

Es considerado como un derecho en formación, eminentemente social y de clase. Es el contraste del Derecho común, pues atiende a toda persona capaz de derechos y obligaciones.

El Derecho del Trabajo advierte la desigualdad entre los hombres y las consecuencias que de ellas se derivan en sus relaciones jurídicas y por tanto, exige un trato desigual para los desiguales. Así, protege al débil frente al fuerte, al ignorante frente al culto, al que sólo posee ingresos económicos de su trabajo al poderoso económicamente; es decir, el Derecho del Trabajo protege y tutela las relaciones entre los mejor dotados y aquellos situados en esferas inferiores ya sea cultural, social o económicamente.

En el cuarto y último capítulo de la investigación, se elaboró un programa de rehabilitación para inválidos, teniendo como propósito que su reincorporación a la vida social y económica del país sea un proceso más dinámico y completo.

Asimismo en este apartado se mencionan diversas propuestas a fin de que la situación de los inválidos quede reglamentada tanto en nuestra Carta Magna como en la Ley Federal del Trabajo y no se hallen desprotegidos después de haber sufrido un riesgo de trabajo.

Raquel Gutiérrez Aragón, señala que, el Derecho del Trabajo, "es el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales, así como a las autoridades que a través de normas se encargan de resolver los conflictos que se susciten entre ellos"; ¹ por tanto, al hablar de los fundamentos en que descansa el Derecho del Trabajo, encontramos el principal (referente a la naturaleza humana), siendo el derecho que todo hombre tiene de llevar una vida digna.

Para Alfredo Sánchez Alvarado, el Derecho del Trabajo "es un 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". ²

De aquí deducimos, que el Derecho del Trabajo es la norma al servicio de los hombres, que garantiza el mínimo necesario de satisfacciones a sus necesidades materiales y espirituales, por ser la norma que busca la igualdad humana. Es el logro, que lo conduce a la realización de sus más altos ideales, sus anhelos y el alcance de valores sociales y culturales.

Alberto Trueba Urbina considera, que el Derecho del Trabajo "es un conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o

¹ GUTIERREZ ARAGON, Raquel. Lineamientos del Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa, México. 1980. Pág. 16.

² SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones del Derecho del Trabajo. Porrúa, México. 1967. Pág. 224.

intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".³

De la anterior definición, podemos decir que el Derecho del Trabajo, es una obligación social, para el bienestar de la sociedad, porque su finalidad es asegurar a cada hombre una existencia digna, proporcionándole todas las oportunidades y medios necesarios para desenvolver su personalidad, ya que el hombre posee el derecho y el deber de trabajar.

Recordemos, que por trabajo se entiende toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de estudios que requiere cada profesión u oficio; es decir, todo trabajo requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores. Además, el trabajo, es una de las características que distinguen al hombre del resto de los seres vivientes.

1.2. Relación de Trabajo.

Es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón, por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le dio origen, en virtud del cual, se aplica al trabajador un estatuto objetivo integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales de la Ley Federal del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias; por ende, la relación de trabajo, expresa un estado de orden jurídico entre quien trabaja y quien aprovecha el producto de trabajo.

³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa, México. 1981. Pág. 134.

Asimismo, existe relación de trabajo cuando una persona realiza actos, ejecuta obras o presta un servicio en favor de otra bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración.

1.3. Sujetos de la relación de trabajo.

En las relaciones laborales, individuales o colectivas existen elementos fundamentales que son objeto de estudio y que ocupan nuestra atención en el Derecho del Trabajo, por tanto, de manera precisa, definiremos lo que es trabajador y patrón, tomando en cuenta lo que dispone la Ley en relación a estos términos.

1.3.1. Trabajador.

Es prudente anotar en primer lugar, que trabajo deriva del latín "*opra* = obra, operación, tarea, faena, oficio, profesión y labor. Esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. Se usa en contraposición de capital". ⁴

El autor Barcia, afirma que "el trabajo es la profesión universal del hombre; pues aquél constituye el empleo natural de nuestras fuerzas y aptitudes; en consecuencia, trabaja el sabio, trabaja el ignorante, trabaja el rico y trabaja el pobre. Se percibe de esa perspectiva una identidad tal entre trabajo y vida que permitiría concluir que hasta el indolente trabaja". ⁵

⁴ REAL ACADEMIA DE LA LENGUA. Diccionario de la Lengua Española. Vigésimo Primera Edición. España. 1992. Pág. 1420.

⁵ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. VIII. Vigésimo Primera Edición. Heliasta. Argentina. 1989. Pág. 131.

Este autor destaca el inseparable vínculo existente en el binomio hombre-trabajo; nexo que se aprecia en toda actividad humana, ya sea manual o intelectual.

El maestro José Dávalos indica, que se entiende por trabajo "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio". ⁶

Con las palabras del maestro Dávalos, una vez más confirmamos que el trabajo está ineludiblemente asociado al hombre y así lo asevera, dentro del concepto de trabajo.

En el Diccionario de la Lengua Española, encontramos que trabajador "es toda persona física que se obliga a prestar su actividad o sus servicios para un patrón o empresa determinada. Recibe una contraprestación un sueldo o remuneración convenida. Debe imperar la subordinación". ⁷

Una persona jurídica no puede considerarse trabajador y la definición anterior lo señala claramente. Asimismo, a la par de la prestación de servicios, se halla el pago de la cantidad convenida.

El trabajador es una persona física que trabaja en provecho de otras personas; sin embargo, en ningún momento perderá su condición de individuo libre. Si bien es cierto que realiza actividades subordinadas, ello no implica que desempeñará tareas no acordes con el trabajo contratado.

⁶ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa. México. 1985. Pág. 105.
⁷ REAL ACADEMIA DE LA LENGUA. Op. Cit. Pág. 1420.

Roberto Muñoz Ramón, indica que trabajador "es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado"; * haciendo notar que las actividades realizadas por el trabajador, deberán ser lícitas; si interpretamos a contrario sensu esta definición, podemos afirmar, que cuando no es lícita la tarea desarrollada puede considerarse delictuosa.

Gallart entiende por trabajador, el que "verifica trabajos u obras por cuenta ajena, bajo la dependencia de otro, por una remuneración, sea de la clase que sea". *

La definición indicada, no estipula que la remuneración del trabajador consista en una cantidad monetaria convenida, sino que también se puede considerar como tal, el pago en especie, situación con la que no estamos de acuerdo, pues en un momento dado, el patrón puede sustraerse del pago en efectivo y sustituir el dinero por especie, secuelas de la época de la Colonia que aun prevalecen.

Para Ramírez Gronda, trabajador, "en sentido técnico estricto, no es cualquier persona que trabaje; pues, si así fuera (descartados los ociosos), todos los habitantes del país serían trabajadores. En Derecho del Trabajo, se alude con esta voz, al trabajador subordinado; es decir, aquel que pone su actividad profesional a disposición de otra persona, con lo cual se distingue de aquellos que trabajan en forma autónoma e independiente". ¹⁰

* MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Porrúa. México. 1983. Pág. 19.

* CABANELLAS, Guillermo. T. VIII. Op. Cit. Pág. 124.

¹⁰ Idem.

Estamos completamente de acuerdo con las ideas asentadas por este autor, pues la distinción técnica que realiza es por demás acertada.

1.3.2. Patrón.

Persona individual o colectiva que se vincula con los trabajadores en la relación de empleo. Además, tiene un poder jurídico de mando correlativo y un deber de obediencia por parte del que presta el servicio.

Krotoschin indica que, patrón "es la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios". ¹¹

Esto es, el patrón representa uno de los principales sujetos de la relación jurídica de trabajo, porque su presencia como persona física o moral (dentro de la empresa), implica la supervisión de los servicios de los trabajadores y en diversas ocasiones, comparte con ellos las actividades laborales.

1.4. Capacitación.

"Es el proceso mediante el cual, se llevan a cabo una serie sistematizada de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y mejorar actividades en los trabajadores, con el propósito de conjugar por una parte la realización individual que se reflejará en

¹¹ KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. T. I. Cuarta Edición. Depalma, Argentina. 1987. Pág. 60.

ascenso dentro de la jerarquía de la organización, con el correlativo mejoramiento y por la otra, conseguir los objetivos de la empresa".¹²

En otras palabras, podemos decir que la capacitación es la adquisición de conocimientos y habilidades que junto con el cambio conveniente de actividades, posibilitan y preparan al sujeto para que se desempeñe mejor en su área laboral.

La psicología señala que la capacitación "es el proceso educacional por medio del cual, las personas adquieren conocimientos, habilidades y aptitudes para el desempeño de sus cargos. Además, es un proceso educacional, porque sus fines son la formación y preparación de las personas, estando orientado eminentemente hacia el desempeño del cargo actual o futuro de la empresa".¹³

De hecho, la capacitación como nos señala la psicología, no debe considerarse como una función administrativa o como requisito legal, sino más bien, como una función educativa encaminada a la formación, actualizando y superando al personal mediante la aplicación de ciertos procedimientos que conforme a los sistemas de trabajo conduzcan a lograr los objetivos de cambio en los trabajadores, tanto en producción como en organización.

Mauro Rodríguez Estrada, considera a la capacitación como "el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar aptitudes del personal de todos los niveles para que

¹² CALDERON CORDOBA, Hugo. Manual para la Administración del Proceso de Capacitación del Personal. Cuarta Edición. Limusa. México. 1990. Pág. 13.

¹³ CHIAVENATO, Alberto. Iniciación de la Administración de Personal. McGraw-Hill. México. 1993. Pág. 48.

desempeñen mejor su trabajo, lo cual a su vez será la fuerza que los lance a la conquista de los más altos niveles en la escala de las profesiones y oficios".¹⁴

Consecuentemente, la capacitación se constituye como un medio de educación para adultos porque al proporcionar servicios de complementación, actualización y continuidad contribuyen al desarrollo integral del individuo; además, responde a las necesidades específicas e inmediatas del trabajo, representando con ello, una gran oportunidad para generar un proceso donde las personas comprendan y resuelvan sus problemas.

La capacitación colabora a incrementar el bienestar social y laboral de los trabajadores, tan es así, que representa un reto para los ciudadanos, porque aun siendo una garantía y derecho de los trabajadores, es un beneficio y obligación para los empresarios, dependiendo de la participación de todos y cada uno de los individuos involucrados en el proceso de capacitación.

También debe considerarse que la capacitación no es sólo una inversión, sino un factor de desarrollo, un mecanismo de transformación social y un instrumento de progreso técnico, admitiendo en su adelanto, dos aspectos fundamentales: la formación teórico-práctica y la información; elementos que permitirán un análisis constantemente actualizado de la realidad; por tanto, el movimiento de los trabajadores tiene como objetivo transformar al mismo, hasta lograr una sociedad en la que imperen la justicia, la libertad y la solidaridad entre los hombres.

¹⁴ RODRIGUEZ ESTRADA, Mauro. Administración de la Capacitación. McGraw-Hill. México. 1990. Pág. 17.

1.5. Adiestramiento.

Etimológicamente "implica que la mano izquierda (menos hábil) puede alcanzar las perfecciones de la mano derecha en aquello que le resulta trabajoso hacer". ¹⁵

Mauro Rodríguez Estrada, indica que el adiestramiento "es el conjunto de actividades encaminadas a hacer más diestro al personal; es decir, a incrementar los conocimientos y habilidades de cada trabajador, de acuerdo con las características del puesto de trabajo, con el fin de que lo desempeñe en forma más efectiva". ¹⁶

De lo anterior podemos deducir, que el adiestramiento es una acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador, con el fin de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo, siendo además de gran importancia para la economía del país.

Es una obligación primordial de los patrones, adiestrar a su propio personal para realizar y perfeccionar el trabajo que le ha sido encomendado y así, aumentar la productividad en beneficio de todos, adaptándose a las innovaciones prevaletientes para abatir la incapacidad y el apego a hábitos de trabajo viciados, circunstancias que reducen las posibilidades de acceso a mejores niveles de vida.

¹⁵ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Sexta Edición. Porrúa, México. 1992. Pág. 305.

¹⁶ RODRIGUEZ ESTRADA, Mauro. Op. Cit. Pág. 18.

La definición gramatical nos indica, que "es el proceso por medio del cual, los individuos aprenden habilidades, conocimientos, aptitudes y conductas necesarias para cumplir con la responsabilidad de trabajo que se les asigna".¹⁷

De la definición que antecede, podemos comentar lo siguiente: El adiestramiento es un conjunto de acciones para orientar y proporcionar la capacidad suficiente, desarrollando la inteligencia y el saber, para que con ello cada trabajador pueda realizar tareas distintas con mayor eficacia; es decir, en el ámbito laboral, el adiestramiento constituye un proceso intencionado, gradual e interrelacionado con un fin previamente programado para lograr el mejoramiento en las responsabilidades de trabajo.

1.6. Diferencias entre capacitación y adiestramiento.

Si se parte del supuesto de que adiestramiento es el efecto y acción de adiestrar o adiestrarse en aquello que le resulta trabajoso hacer, no pareciera del todo descabellado referir al adiestramiento precisamente a esa acción de mejora en la actividad normal.

La capacitación es, por el contrario, el acto de obtener conocimientos nuevos, diferentes de los habituales, que proyecten al trabajador hacia un nivel superior, tanto en el orden jerárquico como en el provecho económico.

¹⁷ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. IV. Vigésimo Segunda Edición. Heliasta. Argentina. 1990. Pág. 20.

Aunque la Ley no hace ninguna distinción en la definición de los conceptos señalados, se puede establecer que la capacitación se refiere a un conocimiento de carácter técnico, que permite al trabajador adoptar decisiones dentro de un campo determinado y el adiestramiento es proporcionar la capacidad de manejar hábilmente una máquina o equipo específico.

Esta definición quedó enmarcada en la Iniciativa Presidencial de 1968, que empleó únicamente la palabra capacitación en la Ley Federal del Trabajo (en el artículo 132, fracción XV), pero la Cámara de Diputados adicionó la norma estableciendo dos vocablos: capacitación o adiestramiento.

Ahora bien, la única explicación que existe sobre la adición se encuentra en el dictamen de las Comisiones Unidas de la Cámara que afirma: *Se modifica la fracción para hacerla más flexible a fin de que cumpla sus objetivos de capacitación y adiestramiento en forma más expedita.*

Es importante dejar claramente establecido, que esta distinción sólo encuentra fundamento en la Ley respecto a los fines pero no al uso que se hace de los vocablos, unidos generalmente por la *o*, conjunción disyuntiva cuya función es, precisamente, expresar que se trata de dos palabras con igual significado.

Consideramos que el legislador de 1978, obró bien al no introducir en los artículos de la Ley Federal del Trabajo (153-A y siguientes) ninguna diferencia, pues lo importante es que, en efecto, se prepare a los hombres para desarrollar sus aptitudes y cumplir su actividad con la mayor eficiencia.

1.7. Orientación y formación profesional.

Debido a las limitaciones adicionales que tienen los inválidos y a la necesidad de asegurar el máximo desarrollo y uso de sus capacidades restantes, se requieren servicios especializados para la orientación en la rehabilitación profesional.

La psicología entiende por orientación profesional el "proceso de ayuda a un sujeto para capacitarlo en la toma de decisiones relativos al tipo de trabajo en el que puedan lograr, de acuerdo con sus posibilidades, mayor satisfacción personal y rendimiento, teniendo siempre en cuenta las realidades concretas del contexto económico social".¹⁸

A través de la orientación se realiza una evaluación de aptitudes, elaborando un plan de recuperación para comenzar con la etapa de rehabilitación laboral y así ayudar al inválido a adquirir o recobrar hábitos de trabajo, situándolo en un ambiente físico y organizativo similar al de las empresas.

La Asociación Nacional de Orientación Vocacional la define como el "proceso por el que se ayuda a alguna persona a elegir una ocupación a prepararse, ingresar y progresar en ella";¹⁹ esto es, constituye un proceso de posibilidades para la adquisición de conocimientos y destrezas permitiendo el acceso al puesto de trabajo y en su caso, la satisfacción o éxito personal.

¹⁸ GONZALEZ Y RUEDA, Porfirio Teodomiro. Previsión y Seguridades Sociales del Trabajo. Limusa, México. 1989. P'g. 30.

¹⁹ Diccionario Enciclopédico de Educación Especial. V. III. Diagonal/Santillana. México. 1986. Pág. 750.

El Dr. Rafael González Más, nos indica, que la orientación profesional "es el proceso por el que se ayuda a una persona a desarrollar y aceptar una imagen adecuada e integrada de sí misma y de su rol en el mundo de trabajo, a someter a prueba este concepto en la realidad se ha convertido en la satisfacción de sí mismo y en beneficio de la sociedad".²⁰

Por consiguiente, la orientación profesional se debe dar a todos los inválidos a fin de preparar un programa que concuerde con sus aptitudes, incapacidades y limitaciones, toda vez que se espera un reajuste profesional adecuado, incluyendo la utilización de instrumentos psicológicos para evaluar la inteligencia, las aptitudes, los intereses y la personalidad. Esta información se utiliza (juntamente con otros datos obtenidos) durante el asesoramiento, con objeto de preparar el programa de formación para los inválidos.

1.7.1. Formación profesional.

La formación de la mano de obra, es uno de los factores que aumentan la productividad individual y el desarrollo nacional; por ende, debe concebirse como un proceso dinámico que hace necesario esquemas de adiestramiento flexibles de acuerdo con las necesidades tecnológicas y de desarrollo local y nacional.

En el país existe una alta tasa de desempleo; es común la falta mano de obra especializada. En estas circunstancias, la formación profesional, es un factor esencial para asegurar la rehabilitación total del inválido.

²⁰ GONZALEZ MAS, Rafael. Tratado de Rehabilitación Médica. Tercera Edición. Científico Médica. España. 1976. Pág. 170.

Porfirio Teodomiro González y Rueda, define a la formación profesional como "todos los medios de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya sea que se proporcionen en la escuela o en el trabajo".²¹

En la formación profesional, se puede efectuar una evaluación de aptitudes e intereses definidos para que los inválidos continúen con esa formación, incorporándolos a centros de enseñanza profesional, facilitando una mejor integración sociolaboral y en la medida de lo posible, desarrollar cursos de enseñanza de forma individualizada, ajustándolo a las disminuciones del inválido.

Luego entonces, los principios y métodos usados en la formación de personas normales deberán aplicarse igualmente a las personas inválidas, quienes, en lo posible, se capacitarán al lado de aquellos.

1.8. Adaptación y readaptación profesional.

Es prudente anotar lo relativo a la adaptación y readaptación profesional, porque aunque son vocablos conocidos, muchas ocasiones no les otorgamos el significado adecuado, máxime cuando se pretende relacionarlos con los inválidos.

La adaptación se aplica a una persona sana, a aquella que no ha sufrido riesgo de trabajo alguno, equivaliendo el vocablo a capacitación

²¹ GONZALEZ Y RUEDA, Porfirio. Op. Cit. Pág. 45.

funcional; contrariamente, la readaptación (como su nombre lo indica) se refiera a volverse a adaptar a un trabajo o labor que anteriormente se desarrollaba o bien, adaptarse a otro diferente, dependiendo de las capacidades residuales con que cuente el inválido después de sufrir el siniestro.

1.8.1. Adaptación.

La definición gramatical significa literalmente *hace apto para*, capacitar para el desempeño de algún menester y asimismo, lograr que algo destinado a cumplir una función pase a ejecutar otra distinta. En este sentido, adaptación equivale a capacitación funcional.²²

La adaptación entre la persona y su medio, viene definido por el grado de equilibrio existente entre las necesidades, las capacidades y aspiraciones del individuo por un lado y las exigencias, recursos y oportunidades del medio, por otro.

De Elfas Valverde Llor, comenta que la adaptación se considera como la capacidad de un individuo para reordenar y hacer más acorde el ambiente en que se desenvuelve; es decir, la forma en que el individuo logra transformar su ambiente para lograr los objetivos que considera importantes.²³

No obstante la falta de adaptación con el medio físico, es una indudable fuente de malestar cuando un individuo sufre una incapacidad,

²² Cfr. Diccionario de Psicología y Psicoanálisis. V. III. Paidós. Argentina. 1977. Pág. 889.

²³ Cfr. Ibidem. Pág. 890.

porque cuando se hace la valoración, se considera (por lo general), si las medidas físicas que se han adoptado están de acuerdo con las necesidades y capacidades corporales del individuo, toda vez que las personas incapacitadas manifiestan habilidades distintas para procurarse espacio.

1.8.2. Readaptación profesional.

Es definida como "el proceso médico y técnico para que el trabajador, víctima de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, que haya atentado contra su capacidad laboral, pueda reintegrarse a las funciones que efectuaba antes de sufrir el infortunio o realizar alguna similar; para beneficio individual, porque a mayor capacidad cabe esperar mejor remuneración y en el aspecto social de reducir los miembros de la sociedad en condiciones de inferior rendimiento en el proceso de la producción".²⁴

En lo médico, implica un tratamiento posterior a la curación en sí, a fin de lograr la actividad de partes atrofiadas o el adiestramiento especial del que haya sufrido mutilaciones o lesiones definitivas.

En lo profesional, integra un segundo aprendizaje, tendiente en primer término a realizar el trabajo anterior dentro de las limitaciones actuales:

El socorro inmediato y la curación posterior de las víctimas de los infortunios del trabajo no agotan la asistencia que se les debe desde un punto de vista profesional y social de conjunto.

²⁴ TOLDEN ZAMUDIO, Alfonso. Medicina Física y Rehabilitación. Segunda Edición. Larios. México. 1970. Pág. 81.

Por la inactividad al menos y mucho más, por las lesiones, el trabajador pierde parte de su aptitud laboral. De ahí, la importancia de la readaptación o de la reeducación del trabajador accidentado, con el objeto de reincorporarlo a la vida activa del trabajo, siempre que resulte posible.

A decir verdad, la curación de un accidente no es completa hasta que la reeducación o readaptación profesionales no hayan sido cumplidas y se logre la reincorporación del inválido a un servicio remunerador.

La necesidad del inválido de adaptarse a una nueva profesión o readaptarse a la que antes desempeñaba, viene dado no sólo por la necesidad de ganarse la vida (ya que los hombres no trabajan sólo con el fin de asegurar para sí mismos y su familia, el alimento, el vestido y la habitación), sino que el hombre, por su estructura psicofísica, da solución a una multitud de problemas y encuentra la tranquilidad que proporciona la actividad encaminada a un propósito, como las realizaciones de su vida personal y ser capaz de reasumir su papel de trabajador.

El entrenamiento vocacional viene a ser la base sobre la cual debe asentarse el correcto desenvolvimiento de la cosa más maravillosa que existe *la personalidad humana*.

1.9. Rehabilitación.

El profesor Jaques Parisot señala, *que el enfermo es indudablemente una unidad, pero una unidad al servicio de una colectividad, que es la familia, el taller y la ciudad.* Este pensamiento se refleja en la

definición aceptada de que la rehabilitación es "un proceso continuo y coordinado tendiente a obtener la restauración máxima de las personas incapacitadas en los aspectos físicos, psíquico, educacional, social, profesional y económico, con el fin de reintegrarlos como miembros activos de la comunidad". ²⁵

El primer objetivo de este autor es eliminar la incapacidad física; si se puede lograr reducir o aliviar la incapacidad en todo lo posible, se podrá reentrenar al inválido con su capacidad residual para vivir y trabajar dentro de los límites de su invalidez, desarrollando al máximo sus capacidades.

Para Alberto Fradera Ohlsen, la rehabilitación "es el proceso que debe seguir el accidentado para desarrollar armónicamente sus capacidades residuales, en orden a que, con el mínimo de ayudas sociales, pueda conseguir su integración social". ²⁶

De lo anterior podemos decir que a través del proceso de rehabilitación, se puede lograr en el sujeto rehabilitado la máxima compensación y eficiencia en sus áreas físicas, psicológicas, emocionales, educativas, laborales y sociales.

H. Kessler opina que actualmente la rehabilitación se considera como "un proceso creador en el que se desarrollan y aprovechan hasta el máximo de su efectividad las fuerzas psíquicas que le quedan al inválido. Es una técnica organizada, con la que se mejoran las potencias corporales e

²⁵ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Capacitación. STPS. México. 1990. Pág. 23.

²⁶ RUSK, H.A. Medicina de Rehabilitación. Interamericana. España. 1992. Pág. 407.

intelectuales del inválido, hasta el punto de que pueda competir con sujetos normales con las mismas posibilidades de éxito y su máxima independencia del ambiente que le rodea".²⁷

El fin de que la rehabilitación es dar un significado a la vida de los inválidos, utilizando los recursos existentes en su cuerpo y así, alcanzar la máxima restauración para que lleve una existencia normal.

1.9.1. Rehabilitación laboral.

La rehabilitación para el trabajo es parte de la rehabilitación integral, que consiste en suplir la invalidez que presenta un individuo, con el propósito de adaptarlo para que desarrolle una ocupación remunerada.

El origen de la invalidez puede ser congénita o adquirida; en el segundo caso, puede o no ser consecuencia de un riesgo de trabajo; por consiguiente, este tipo de rehabilitación, presenta tres fases:

1. Iniciar una ocupación que se desarrollaba con anterioridad.
2. Reiniciar una ocupación que se desarrollaba con anterioridad.
3. Iniciar una ocupación distinta a lo que desarrollaba con anterioridad. Cualquiera que sea el caso, el fin esencial de la rehabilitación para el trabajo, es establecer o restablecer la relación de equilibrio entre el inválido y el medio laboral.

²⁷ PAVESE, Gianibelli. Enfermedades Profesionales en la Medicina de Trabajo y en el Derecho Laboral. Segunda Edición. Universidad Argentina. Argentina. 1992. Pág. 95.

1.9.2. Rehabilitación profesional.

La rehabilitación es un conjunto de medidas que permiten o facilitan el inicio o vuelta al trabajo de una persona inválida.

Arturo Molina Aviño, la define como "el proceso que debe seguir el accidentado para desarrollar armónicamente sus capacidades residuales en orden a que, con el mínimo de ayudas sociales, pueda conseguir su integración social". ²⁸

Este autor nos señala en su definición, que un trabajador puede volver a tener su capacidad de trabajo en condiciones normales, siguiendo una serie de pasos o entrenamiento para que por sí solo o sin tener que esperar mucha ayuda de los demás, logre el desarrollo de la misma tanto física como intelectualmente hablando.

También ha sido definida por la Organización Internacional del Trabajo como "aquella parte del continuo y coordinado que comprende el suministro de servicios profesionales; especialmente orientación profesional, formación profesional y colocación en el empleo, destinados a permitir a una persona inválida obtener y retener un empleo adecuado". ²⁹

Cuando una persona ha sufrido un accidente de trabajo y por ende, se ha quedado sin él, es lógico pensar que los primeros en sufrir las consecuencias son los familiares del accidentado; por tanto, creemos que los

²⁸ MOLINA AVIÑO, Arturo. Rehabilitación. Fundamentos, Técnicas y Aplicación. Médica Europea. España. 1990. Pág. 70.

²⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Principios de la Readaptación Profesional para Inválidos. Segunda Edición. OIT. Suiza. 1974. Pág. 33.

patrones deberán hacer un esfuerzo para proporcionarles todo tipo de terapia, en donde el trabajador accidentado pueda realizar actividades acordes con su nueva situación física y así, salir adelante él como su familia.

1.9.3. Rehabilitación médica.

Es la aplicación coordinada de un conjunto de medidas, sociales, educativas y profesionales, encaminadas a preparar o readaptar al inválido para alcanzar la mayor proporción posible de capacidad funcional o identificar oportunamente y evaluar en forma integral los procesos invalidantes, orientando los programas y procedimientos adecuados hacia la adaptación o readaptación del incapacitado; restaurando o estableciendo el movimiento, las funciones de la comunicación humana, eficiencia social y vocacional; haciendo uso de recursos, médicos, familiares y comunales.³⁰

Luego entonces, a través de un proceso se procure al inválido un máximo de recuperación; utilizando terapias, ejercicios o con ayuda de aparatos en centros especializados para que recupere su salud.

En resumen, consideramos a la rehabilitación como una parte integrante de la medicina, que no puede separarse de ella, debiendo ser aplicada simultáneamente con las medidas terapéuticas.

Los médicos, sin importar su especialidad, deben conocerla y aplicarla a todo individuo, cualquiera que sea su condición y posibilidad de producción, teniendo como mira fundamental hacer de él un individuo menos

³⁰ Cfr. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. El Instituto Mexicano del Seguro Social y la Rehabilitación. IMSS. México. 1984. Pág. 210.

infeliz, ya que si la rehabilitación es muy importante desde el punto de vista económico, no hay que olvidar nunca el concepto humanitario de la misma.

1.10. Capacidad.

La definición gramatical de capacidad indica, que "es la aptitud para ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas determinadas".³¹

Además, es un atributo esencial de la persona jurídica que puede definirse como susceptibilidad de adquirir derechos y obligaciones.

Este concepto se subdivide en:

- a. Capacidad de derecho y
- b. Capacidad de hecho o de ejercicio.

La primera se refiere a la idoneidad para ser titular de un derecho y la segunda, a la posibilidad de ejercerlo por sí, sin necesidad de intervención de representantes legales.

1.10.1. Capacidad laboral.

Cabe entender la locución de dos maneras al menos: en la energética humana y en la aconsejable social y jurídicamente.

En el primer aspecto, desde la infancia existe aptitud para trabajar, apenas el organismo cuenta con fuerza y el espíritu con normas de acatamiento a un superior y de habilidad para ejecutar alguna labor.

³¹ JIMS. Diccionario Enciclopédico. L. Braier de Medicina. España. 1980. Pág. 230.

En el otro sentido, la facultad laboral, determina mayoría de edad *sui generis*, se orienta hacia la época en que, obtenido el pleno desarrollo físico y la suficiente formación intelectual, conviene dedicarse al trabajo productor; sobre todo en la posición de subordinado en las tareas y remunerado en las prestaciones.³²

1.10.2. Capacidad psicológica.

"Poder real para realizar un acto físico o mental, logrado tanto por entrenamiento y educación como sin ellos. La capacidad se relaciona con toda clase de tareas, pero especialmente con las del conocimiento o intelectuales".³³

De lo expuesto se puede establecer, que la capacidad es una característica principal de la persona; por tanto, es importante señalar que en cada materia es considerada desde un punto de vista diferente, estableciendo un requisito distinto que determinará la capacidad; es por ello que la capacidad de una persona cualquiera para celebrar un contrato de trabajo presupone, como es natural su capacidad jurídica y su grado de inteligencia.

La capacidad de la persona para contratar laboralmente viene dada por una formulación legal, principio jurídico-positivo, que engendra situaciones diversas definidas como de plena capacidad para contratar y la prestación de los propios servicios.

³² Cfr. VALVERDE LLOR, Elías. El Accidente de Trabajo. IMSS. España. 1980. Pág. 39.
³³ DUNNETTE, Marvin D. Psicología Industrial. Sexta Edición. Trillas. México. 1978. Pág. 90.

1.11. Incapacidad laboral.

"Es toda lesión o defecto de un miembro u órgano corporal (especialmente los órganos sensoriales o motores como las piernas, los brazos o la lengua).

Incapacidad especial, daño o carencia que incapacita a un órgano sensorial o en las funciones de la conducta operante, especialmente cuando este daño interfiere con otras funciones". ³⁴

La incapacidad está determinada por el estado de imposibilidad para ejecutar el trabajo; trayendo como consecuencia, la pérdida parcial o total, temporal o permanente de las capacidades del trabajador. Para cubrir esta eventualidad, las instituciones de Seguridad Social tienen establecidas prestaciones económicas y en especie, que se ajustan a lo que estipula la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.

Desde el punto de vista médico-técnico, la incapacidad para el trabajo se entiende como toda situación en la que el individuo presenta alguna alteración en su dotación anatómica, fisiológica que le impida trabajar; sin embargo, considerado el trabajo como recurso natural del hombre para subsistir y como el medio idóneo para integrarse a la sociedad, la incapacidad para el trabajo se traduce en un problema de tipo económico-social que presenta diversas variantes de tipo actuarial. ³⁵

³⁴ ROPER, W. *Diccionario de Psicología*. Océano. México. 1986. Pág. 401.

³⁵ Cfr. WOLMAN, Benjamín B. *Diccionario de Ciencias de la Conducta*. Trillas. México. 1984. Pág. 550.

"La incapacidad se presenta como un estado anormal del trabajador en el que éste se ve privado totalmente o disminuido en sus facultades corporales (fisiológicas o anatómicas) necesarias para el trabajo o profesión que constituye su medio normal de subvenir a sus necesidades".

36

Tomando en cuenta la anterior definición, afirmamos que la incapacidad es toda lesión orgánica o perturbación funcional permanente o temporal, producida por la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que éste se vea obligado a prestar su labor.

1.12. Inválido.

La definición gramatical indica, que "es el individuo que presenta disminución permanente, única o múltiple en su dotación anatómica, fisiológica o social susceptible de ser compensada por medios artificiales, que le permitan desarrollar actividades en la vida diaria". 37

La Organización Internacional del Trabajo designa a toda persona que padece incapacidad física cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado se hallen realmente reducidas.

De lo precedente establecemos la siguiente definición: ***Inválido, es toda persona que tiene un defecto físico, causado por una incapacidad congénita o adquirida en el transcurso de su vida, en consecuencia, se debe***

36 INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. Op. Cit. Pág. 198.

37 HALE, Gloria. Manual para Inválidos. H. Blome. España. 1980. Pág. 18.

dar las mismas oportunidades como a las personas válidas, analizando sus habilidades de trabajo para determinar su validez general.

En este aspecto y en el mundo laboral, según la Primer Conferencia Panamericana de Seguridad Social, inválido "es todo individuo cuya capacidad psicofisiológica para el ejercicio de cualquier profesión correspondiente a un individuo de su mismo sexo, edad, oficio o profesión en el mercado de trabajo, no le permite después de ser sometido a los procesos de readaptación o reeducación, obtener un sueldo o salario bastante para su subsistencia". ³⁰

Consecuentemente, lo más importante es cuando la falta de empleo lucrativo tenga su causa en una incapacidad física o enfermedad, debiendo reconocerse el derecho de asistencia frente al Estado como representante de la sociedad y por ello, el inválido es una persona con todos los derechos humanos y debiendo recibir todas las medidas posibles de protección, asistencia y oportunidades de rehabilitación, porque es capaz de desarrollar asombrosamente los recursos que le quedan si se les da la oportunidad de hacerlo y de transformarse; en la mayoría de los casos, es un factor económico activo para el país y no una carga para sí mismo, su familia y la sociedad.

1.13. Diferencias con la incapacidad y otros vocablos.

Deficiencia: "Es toda pérdida o anomalía de una estructura o

³⁰ INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. Lecturas en Materias de Seguridad Social: Instituto Mexicano del Seguro Social y la Rehabilitación. IMSS. México, 1989. Pág. 92.

función psicológica y fisiológica o anatómica".³⁹

La deficiencia se caracteriza por pérdidas o anomalías que pueden ser temporales o permanentes y que incluyen la existencia o presentación de una anomalía, defecto o pérdida de un miembro, órgano, tejido u otra estructura del cuerpo, incluyendo los sistemas de la función mental.

La deficiencia representa la exteriorización de un estado patológico y refleja en principio, alteraciones a nivel del órgano.

Discapacidad: "Es cualquier restricción o carencia (resultantes de una deficiencia) de la habilidad para desarrollar una actividad en la forma o en el grado que se considera normal para un ser humano".⁴⁰

La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño o comportamiento en una normal actividad rutinaria, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles.

Las discapacidades pueden surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo; sobre todo, la psicológica, las deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo.

La discapacidad representa la objetivación de una deficiencia y en cuanto tal, refleja alteraciones a nivel de la persona.

³⁹ Diccionario Enciclopédico de Educación Especial. T. I. Op. Cit. Pág. 810.

⁴⁰ Ibidem. T. II. Pág. 28.

Asimismo, concierne a aquellas habilidades, en forma de actividades y comportamientos compuestos, que son aceptados por lo general como elementos esenciales de la vida cotidiana.

Se caracteriza por una discordancia entre el rendimiento o status del individuo y sus propias expectativas o las del grupo concreto del que es miembro. De modo que la discapacidad representa la socialización de alteraciones de las formas apropiadas del comportamiento de higiene personal (tales como el control de esfínteres y la destreza de otras actividades locomotrices como la capacidad de caminar).

Minusvalía: "Es cualquier desventaja de un individuo dado, que le limita o impide el desempeño de su papel normal como tal individuo (según su edad, sexo, condiciones sociales y culturales)". ⁴¹

Una deficiencia o discapacidad, refleja las consecuencias culturales, sociales, económicas y ambientales que para el individuo acarrea la presencia de la misma.

Impedidos: "Son aquellas personas que están afectadas por la ausencia o defecto de un órgano o una función como las consecuencias funcionales, que en forma de dificultades u obstáculos afectan al conjunto de la persona, haciendo penoso o imposible el desempeño cotidiano en acciones comunes, necesarias para cumplir con los roles de supervivencia. El término impedimento o persona impedida tiene un alcance genérico parecido al de minusvalía". ⁴²

⁴¹ Ibidem. T. VIII. Pág. 526.

⁴² Ibidem. T. V. Pág. 214.

Incapacitado, todo aquel que no tiene actitud o aptitud para realizar una cosa.

En relación al término incapacitado fue necesario hacer la diferencia en razón a que es utilizado en materia Penal y Civil, para determinar a una persona que no tiene capacidad para realizar ciertos actos, pero en materia laboral, la utilización del vocablo es referente a un trabajador que ha sufrido alguna alteración circunstancial no definida, que le inhabilita para desempeñar sus funciones de relación sociales, familiares y laborales por cierto tiempo.

El término *incapacitado* se ha venido usando en el campo de la rehabilitación predominantemente desde una perspectiva para el trabajo, bien para el desempeño de las tareas propias del mismo o por una posibilidad de carácter transitorio, todo ello por causas de enfermedades profesionales.

Al referirnos a estos conceptos se quiere dar (de manera general) las diferencias entre uno y otro; esto es, fue necesario acudir a distintas fuentes para que nos definieran de manera clara y precisa los conceptos antes señalados y con ello, se llegó a la determinación de que en términos médicos existe una interrelación, pero utilizándolos en otras áreas si hay diferencias; es decir, la Organización Mundial de la Salud señala la clasificación de tres conceptos con sus características y son la deficiencia, la discapacidad y minusvalía aclarando que entre ellas, si existe una relación porque una es consecuencia de la otra.

Por otra parte, la incapacidad e invalidez, son términos que se encuentran plasmados en nuestras leyes, siendo utilizados en materia laboral y seguridad social; por tanto, se maneja el concepto de inválido en la elaboración

de este trabajo explicando que sólo existen diferencias por razones económicas y de temporalidad, ya que ambos vocablos sirven para determinar los beneficios a que tiene derecho un trabajador.

En el caso de invalidez, la compensación que se da es un porcentaje del salario real, a diferencia de la incapacidad en que la compensación está relacionada con la base de cotización.

En razón a la temporalidad diremos, que la incapacidad se va a determinar de acuerdo a la enfermedad del paciente, pudiendo ser temporal o permanente (dependiendo del tiempo que se lleve para recuperarse) y si no es así, se le somete a un tribunal calificador, que le conferirá un grado de invalidez, determinando su situación, ya sea que reciba indemnización o bien, el derecho a la rehabilitación.

1.14. Invalidez.

"Es la reducción de la capacidad del individuo para desempeñar en forma útil e independiente, sus actividades cotidianas de traslación, cuidado personal, comunicación, recreación, educación y trabajo, como consecuencia de una deficiencia física".⁴³

La Ley General de Salud en su artículo 173 entiende por invalidez, **la limitación en la capacidad de una persona para realizar por sí misma actividades necesarias para su desempeño físico, mental, social, ocupacional y**

⁴³ VALVERDE LLOR, Elías. Op. Cit. Pág. 85.

económico, como consecuencia de una deficiencia somática, psicológica o social.

En la Ley del Seguro Social, en su artículo 119, ***"existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales"***.

Con lo descrito anteriormente, por invalidez debe entenderse la imposibilidad que sufre el individuo para llevar a cabo alguna actividad indispensable para su desarrollo (sobre todo de trabajo), como resultado de una alteración o daño regularmente irreversible de carácter físico o social.

Invalidez laboral, "es la inhabilidad o decadencia física permanente, como pérdida o disminución considerable de las energías naturales y de la capacidad para el trabajo". ⁴⁴

En esta materia, se distinguen tres especies:

- a. Física, cuando se considera preferentemente el daño sufrido o la disminución registrada en la integridad corporal del sujeto.
- b. Profesional, cuando se relaciona de modo directo la incapacidad laboral con la profesión u oficio anterior del sujeto.

⁴⁴ DORLAND. Diccionario de Ciencias Médicas. T. II. Atenea. Argentina. 1994. Pág. 38.

c. General, cuando la postración del individuo le resta toda posibilidad de ganancia en cualquier actividad subordinada retribuida.

Como se deduce de lo anotado en este capítulo, quien pretenda involucrarse en la problemática del inválido, deberá (como requisito primario) conocer y diferenciar con absoluta precisión los conceptos que se han analizado, pues de otro modo, es posible que se confundan tales nociones y como consecuencia, el proceso de rehabilitación profesional de la persona que ha sufrido un riesgo de trabajo, no se llevará a cabo de manera correcta.

Ahora bien, en el capítulo siguiente, abordaremos lo concerniente a la información histórica de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, con el objeto de que nuestro trabajo sea congruente.

CAPITULO 2

INFORMACION HISTORICA SOBRE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

El trabajo ha constituido siempre un hecho necesario para la subsistencia y progreso de la humanidad desde que ésta existe. En un principio, el hombre se vio precisado a trabajar, encaminando su actividad a un esfuerzo por transformar y adaptar los recursos de la naturaleza para la satisfacción de sus necesidades.

Ahora bien, el objeto del presente capítulo es señalar los antecedentes más relevantes que existieron en épocas pasadas, relacionadas con la capacitación y adiestramiento, así como el surgimiento de instituciones públicas que han brindado el servicio de rehabilitación a los inválidos.

2.1. Epoca antigua.

En los albores de la humanidad, el hombre vivía en estado nómada, siendo su interés fundamental, el proveerse de los medios necesarios para subsistir, pero al darse cuenta de que por sí solo no podía cubrir determinadas necesidades, fue indispensable se volviera sedentario, donde la convivencia con otros hombres dio lugar al surgimiento de rudimentarios sistemas de trabajo, comenzando a hacerse común la actividad laboral, distribuyéndose el producto que se obtenía igualitariamente; por ende, surgió el intercambio de productos y la idea de colaboración, facilitando en gran parte la convivencia armónica del grupo.

Ahora bien, dado el sentimiento familiar y religioso de las primeras manifestaciones de convivencia humana, las relaciones de trabajo fueron en

principio esencialmente de tipo familiar, desarrollando y perfeccionando un oficio transmitido de padres a hijos, creándose un tipo de industria que dio lugar a una tradición consistente en la herencia de los oficios de padres a hijos, buscando siempre el mejoramiento en la calidad de los productos.

Los artífices, obreros y artesanos de los pueblos antiguos, pensaban que la elevada calidad de los productos era la mejor expresión de un pueblo o una región, por lo que se procuraba adiestrar a los hijos en el oficio de manera cuidadosa y metódica, constituyendo una forma primitiva de aprendizaje de oficios; cada comunidad se esforzaba porque su productos fueran lo más original y distintivo posible, pues la calidad de los productos era la mejor embajadora de una región, gracias a lo cual se pudo llegar a la perfección de las grandes obras antiguas.

Pero si bien la economía familiar era característica de la Edad Media, también lo fue la esclavitud, originada por la aparición de factores tales como la propiedad privada, el desarrollo de clases, la división social del trabajo, las guerras y demás; todos ellos originaron una crisis en las relaciones de producción, dando lugar a una nueva etapa social, caracterizada principalmente por el hecho de que la propiedad de los medios de producción, estaba concentrada en manos de los señores esclavistas; dando un nuevo giro a la concepción del trabajo.

A través de las diversas épocas y por diferentes factores, el concepto de trabajo ha ido variando, encontrando que si en un principio era considerado el trabajo como una actividad noble y necesaria para la supervivencia, en los tiempos de la esclavitud, se le conceptuaba en forma negativa, ya que era considerado como una actividad deprimente que producía

fatiga y por tanto, indigna del hombre libre, creándose la idea de que el trabajo correspondía únicamente a los esclavos.

Debido a esas ideas, aun las personas libres que se dedicaran por necesidad al trabajo manual, se creían desgraciados, colocándose ellos mismos, por decirlo así, en la categoría de esclavos.

Independientemente de que a través de las épocas, el concepto de trabajo ha ido variando de acuerdo a las circunstancias, considerado por algunos como una actividad natural, noble y necesaria del hombre o como un castigo impuesto por los dioses; es indudable que el trabajar ha sido un hecho necesario e indispensable para la subsistencia y desenvolvimiento del género humano.

Si bien en un principio el hombre tuvo necesidad de aprender por sí mismo los trabajos, muy pronto se dio cuenta de la importancia que tenía el aprendizaje de las labores, entendiéndolo que técnicamente todo trabajo requiere un aprendizaje, pues para desempeñarlo es necesario saber hacerlo y llegar a dominarlo.

El aprendizaje, se entiende como la transmisión y recepción de una habilidad manual, resultando obvio la estrecha vinculación entre éste y el trabajo; pudiendo afirmar que ambos son tan antiguos como el hombre sobre la tierra.

"La industria en la antigüedad, es preponderantemente de tipo familiar. Para el hombre primitivo, la base de la organización social es la familia, por lo que la enseñanza se impartía en el seno de la misma; el menor aprendía el oficio familiar, al ejemplo de sus mayores, padres y hermanos,

ayudado por su tendencia imitativa y, con las ventajas del aprendizaje práctico desarrollaba una gran habilidad en el desempeño del oficio; es ésta la explicación de la prosperidad de la industria familiar antigua y de como, de la enseñanza de los oficios de los padres a hijos, se pudo llegar en material artesanal, a la perfección lograda en los productos de la antigüedad".⁴⁵

Dada la perfección y exactitud exigida en los trabajos en aquellos tiempos y la sujeción a que estaban sometidos los menores respecto de sus mayores; además de la dureza de la educación familiar, el aprendizaje era lento, minucioso y metódico para asegurar su efectividad; la rigidez de los métodos y la dureza en los castigos que en la enseñanza se impusieron, eran los medios para llegar al fin deseado.

Con la perfecta capacitación del aprendiz en el oficio, se conseguía mejorar la calidad del producto, habilitando al menor para quedar al frente del taller o industria familiar y por ende, se incrementaban las actividades económicas del grupo. Además, tenían muy presente que una baja en la calidad de los productos, repercutía en forma directa en la economía familiar.

Si el trabajo existe desde que ha subsistido el hombre y el aprendizaje razonado es tan antiguo como éstos; ambos han formado parte de la actividad del hombre desde sus relaciones humanas, por lo que el Derecho tuvo necesidad de tutelar tales relaciones laborales primarias.

⁴⁵ ALONSO GARCÍA, Manuel. Derecho del Trabajo. T.I. Bosch. España. 1958. Pág. 45.

Ahora bien, si tratamos de hablar de aquellos tiempos de la historia de un Derecho específico del trabajo tal y como hoy se nos presenta, no es posible, debido a que las relaciones de trabajo han cambiado desde la antigüedad hasta nuestros días, de acuerdo a las circunstancias de cada época.

El Derecho del Trabajo, como hoy lo conocemos, es indiscutiblemente un producto de nuestra época, como resultado de las luchas sostenidas durante el siglo pasado por la clase laborante contra las injusticias de un sistema nacido de las transformaciones causadas por el advenimiento del maquinismo y el abaratamiento de la mano de obra; pero no por ser el Derecho del Trabajo un producto de nuestro tiempo presente, implica ello que en períodos anteriores al siglo anterior, el trabajo no haya tenido una regulación jurídica de acuerdo a las condiciones económico sociales de cada una de las etapas de la historia en particular.

Por otra parte, encontramos antecedentes de la tutela jurídica de la actual capacitación y adiestramiento, visto como una enseñanza profesional o bien, como una obligación por parte del patrón, para elevar y mejorar los conocimientos profesionales especializados.

Después de estos breves comentarios sobre el trabajo y el aprendizaje en forma general en la antigüedad, es conveniente referirse a los pueblos que de alguna forma reglamentaron el trabajo y su aprendizaje, para seguir después, dentro de la parte histórica, con un somero estudio sobre la situación del trabajo y del aprendizaje en la Edad Media, en los tiempos modernos y en la época contemporánea.

2.1.1. Babilonia.

En Babilonia, el trabajo era considerado un tabú, por lo que estaba relegado a los esclavos; la organización social estaba compuesta (según el Código de Hamurabi, rey de Babilonia 2000 años antes de Jesucristo, descubierto en Siena a principios de este siglo), por hombres libres, esclavos y una clase intermedia llamada *Muchkinú*.

La esclavitud formada por los trabajadores era de dos clases: doméstico y patrimonial; aunque el trabajo era ejecutado principalmente por los esclavos, encontramos ya en el Código de Hamurabi, reglas relativas a la producción y algunas destinadas a reglamentar los oficios y la mano de obra.

Al aprendizaje le fue concedida una gran importancia, encontrándose en el Código, normas que fijaban la remuneración que debía recibir el maestro por la enseñanza del aprendiz y la estipulación de tarifa mínima para la retribución en cierta clase de trabajo; además, existió una clasificación de las diversas especialidades profesionales.⁴⁶

2.1.2. Galia.

En Galia, si bien no encontramos disposiciones escritas sobre el trabajo y el aprendizaje, la clase de los sacerdotes (Devidas), además de tener la dirección religiosa y política de los grupos, en algunos Estados, dirigían a los artesanos teniendo autoridad directa sobre éstos y los aprendices.⁴⁷

⁴⁶ Cfr. BALELLA, Juan, *Lecciones y Legislación del Trabajo*. Civitas. España, 1960. Pág. 70.

⁴⁷ Cfr. *Ibidem*. Pág. 71.

2.1.3. Grecia.

En la antigua Grecia, también se consideraba el trabajo manual como denigrante, por lo que el bienestar de la sociedad, estaba supeditado principalmente al trabajo de los esclavos; la mayor parte del trabajo era hecho por éstos y consecuentemente, sólo determinado estrato social trabajaba, aunque también el trabajo era considerado como un castigo impuesto por los dioses; por tanto, en épocas de la historia de Grecia, el trabajo no rendía lo debido, conllevando repercusiones económicas.

La vida del artesano libre en Grecia, no pudo ser brillante ni próspera, aun cuando en ciudades democráticas como Atenas, había una mayor consideración para con los artesanos libres, pues hasta se les permitió coaligarse, formando las *Hetairias* y las *Eranes*, que eran agrupaciones de artesanos constituidas más que para la defensa de sus intereses profesionales, para fines fraternales y religiosos.

Toleradas las *Hetairias* y *Eranes* (y considerando que el trabajo ha sido el único sostén de los pueblos, por denigrante que se le considerara), hubo necesidad de reglamentarlo y así, el gran Solón, dictó leyes en donde se autorizaba a dichas agrupaciones de artesanos a establecer su reglamento interno, reconociéndose su eficacia, siempre y cuando no existiera contraposición con las leyes del Estado.

Al reconocer la importancia creciente del artesanado en la economía, se dictaron (en época de Solón), algunas normas relativas al aprendizaje, asentándose las siguientes disposiciones:

a. Se obligaba a los padres a enseñar un oficio a sus hijos; bien capacitándolos ellos mismos o encomendado su instrucción a algún artesano;

b. Como se consideraba al aprendizaje como una tarea impuesta a los padres, la omisión se castigaba con la pérdida del derecho a alimentos en la invalidez o vejez;

c. Cuando el padre entregaba al hijo a su respectivo maestro para su enseñanza, se firmaba un contrato de aprendizaje entre éste y aquel, en el que se anotaba la remuneración a la familia del aprendiz y la duración del mismo; y

d. Después del término del aprendizaje, se hacía un examen junto con el resto de los demás aprendices del mismo oficio, con el objeto de obtener el grado de maestro. ⁴⁸

2.1.4. Oriente.

En Oriente, como en Babilonia y Grecia, el artesano libre casi no existió por ser el trabajo fruto de los esclavos y como no fue posible establecer relación jurídica laboral entre amos y esclavos, no se puede hablar de una tutela del trabajo.

Si partimos del concepto de hombres libres, se puede rápidamente decir que en el antiguo Oriente no se dieron normas proteccionistas del hombre trabajador, regulándose el aprendizaje de los oficios únicamente por las relaciones familiares. ⁴⁹

⁴⁸ Cfr. *Ibidem*. Pág. 72.

⁴⁹ Cfr. *Idem*.

2.1.5. Roma.

Tanto Roma como Grecia, contaban en su organización social con un gran número de esclavos producto del formidable poderío militar que la hizo dueña de gran parte del mundo antiguo; los territorios conquistados daban a Roma tributos y esclavos por lo que su número era considerable.

No obstante, había un gran porcentaje de artesanos libres (sobre todo en los comienzos de la historia romana), lo que motivó la creación de corporaciones de artesanos, según algunos autores debidas a Numa Pompilio, segundo Rey de Roma, llamadas *Collegia Opificum* pero con fines de colaboración laboral asistencial, de carácter fraternal, político y religioso más que de defensa de intereses profesionales. Gran importancia tuvieron los *Collegia* para la guerra, en virtud de que reunían a los carpinteros, trabajadores del bronce y cobre y a los tañedores de flauta y cuerno, oficios indispensables para la defensa de la civilización romana, en los enfrentamientos bélicos.⁵⁰

Con respecto al aprendizaje, no existe fundamento alguno para suponer que en los estatutos de los *Collegia* se hubiera reglamentado; por lo que correspondió al ciudadano romano en particular, proveer sobre el aprendizaje de sus hijos o esclavos.

En la vida práctica, se dio gran importancia al aprendizaje; algunos dueños de esclavos los confiaban a artesanos para que les enseñaran su oficio a cambio generalmente del beneficio de su trabajo; lo mismo sucedió con los esclavos, toda vez que los ciudadanos también colocaban a sus hijos o pupilos

⁵⁰ Cfr. *Ibidem*. Pág. 35.

con algún artesano para ser instruidos en un oficio mediante un aprendizaje práctico retribuyendo al maestro determinada cantidad por la instrucción y, en algunos casos, recibiendo el aprendiz una compensación por parte del maestro, a título de ayuda para alimento y ropa.⁵¹

2.2. Edad Media y Epoca Moderna.

La Edad Media (período de diez siglos transcurridos desde el surgimiento del Imperio Romano de Occidente en el año 476 hasta la toma de Constantinopla por los turcos en 1453), trajo un cambio radical en los principios y estructuras económico sociales en relación con la época precedente, caracterizándose en una primera etapa, por el despertar en contra del régimen feudal, por las consecuencias que en lo político, económico y social trajeron las cruzadas y por el florecimiento de una economía urbana formada por ciudades libres constituidas por mercaderes y artesanos, en sustitución de la economía rural y familiar distintiva de las épocas precedentes.⁵²

El hombre medieval se encontraba atado al país en que vivía; la inseguridad en los caminos a causa del elevado número de asaltantes y las continuas guerras, hacían imposible el libre recorrido por los territorios de la Europa de aquella época; el comercio a causa de estos fenómenos y de las continuas disputas entre los feudos debía reducirse) bastaba para satisfacer las propias necesidades de la población, siendo el sistema feudal la expresión natural de la misma. El feudalismo era un régimen político y social en el que la

⁵¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Derecho del Trabajo. T. I. Sexta Edición. Porrúa. México. 1991. Pág. 300.

⁵² Cfr. CHAVEZ OROSCO, Luis. Historia de México. Porrúa. México. 1979. Pág. 190.

soberanía estaba unida a la propiedad; el señor feudal por concesión de los reyes, tenía todos los derechos que hoy pertenecen al poder público, siendo amo y señor absoluto dentro de su feudo, debiéndole obediencia únicamente al rey.

Los feudos estaban compuestos por grandes territorios a que los nobles se habían hecho acreedores por sus méritos generalmente en la guerra; dentro del feudo vivían a expensas del señor los vasallos, quienes trabajaban en los campos al servicio del señor, ganando a cambio, la protección de éste con sus ejercicios y haciéndose también merecedores a vivir dentro de la amurallada ciudad y alrededor del castillo de su señor.

El feudo era, por así decirlo, una familia agrandada y hasta los contemporáneos se servían de esa palabra para designar el conjunto de las personas reunidas bajo el gobierno de un jefe feudal; pero como afirma Mario de la Cueva "existen multitud de productos que no pueden elaborarse en la familia, entre otras razones por falta de materia prima, pudiendo citarse el ejemplo típico de los objetos de metal, ⁵³ lo que nos lleva a deducir que este régimen configuraba una situación de freno para la industria, la producción y las artes, causas que fomentaron el florecimiento de ciudades libres formadas por mercaderes y artesanos, que en un intento por escapar de la órbita del señor feudal y dándose cuenta cabal de las desventajas de la economía rural del feudo, propician la formación de grandes centros urbanos formados por hombres libres dedicados a la industria y al comercio en donde se desarrollaban profesiones formándose en oposición a las clases feudales de nobles, villanos, siervos y la nueva clase de burgueses.

⁵³ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 275.

Las ciudades (como lógica consecuencia) procuraron bastarse a sí mismas y es entonces cuando se origina el régimen corporativo, como señala De la Cueva, al afirmar que "el sistema en el cual, los hombres de una misma profesión oficio o especialidad se unen para la defensa de sus intereses comunes en gremios, corporaciones o guildas que son asociaciones de mercaderes y artesano; no obstante, dentro de las guildas se le concedió gran importancia al aprendizaje, llegando a ser condición necesaria para ser admitido en la asociación, el realizar un aprendizaje, y por lo general se fijaba en siete años y debía ser registrado en un contrato escrito. Las guildas de mercaderes y artesanos florecieron en Alemania, Inglaterra y Francia llegando a adquirir gran expansión y poder al grado que en Inglaterra los reyes normandos las combatieron, pues dado su poderío representaban una amenaza para el poder real. La iglesia protegió realmente las guildas atribuyéndoles fines legítimos de culto y de honras fúnebres".⁵⁴

Como ya vimos, el despertar de la vida municipal resultado del descontento causado por el régimen feudal, provoca, la aparición de las instituciones corporativas, inicialmente movidos más por el profundo sentimiento religioso reinante en la época que por el ideal de mejoramiento y ayuda profesional, formándose agrupaciones de individuos de una misma actividad profesional y tendencia religiosa en que, prevaleciendo el sentimiento religioso se logra que se desprenda después de un interés profesional, denominadas como las cofradías, constituyendo el primer paso hacia el régimen corporativo característico del segundo período de la Edad Media.

⁵⁴ Ibidem. Pág. 278.

La constitución de la corporación o gremio no es ya muy posterior, toda vez que se manifestaba la necesidad de fijar las normas estatutarias que requería la tutela de una economía en franco progreso, surgiendo de inicial sentimiento religioso de la cofradía, los gremios basados en la igualdad de oficios y en la defensa de intereses justos. Esta influencia asociativa dio cuerpo a los municipios (los cuales después al regular por medio del derecho las instituciones nacientes) reconocen como asociación oficial la de los artesanos en corporaciones de oficios.

Dentro del sistema corporativo existen tres categorías de personas que unidas trabajan dentro del taller: maestros, oficiales o compañeros y aprendices; cabe aclarar que la corporación era una asociación de artesanos con el grado de maestros que se unían con sus talleres al gremio, por lo que la corporación era un conjunto de unidades de producción propiedad de los maestros y a cuyas órdenes trabajaban los compañeros y aprendices; es la corporación, como atinadamente expresa Mario de la Cueva, "una unión de pequeños propietarios, por lo que si tratamos de asimilarla a alguna de las asociaciones modernas habría que hacerlo a los sindicatos o uniones patronales".⁵⁵

Los maestros formaban la cumbre de la escala gremial; era el más alto grado a que podía aspirar un artesano y por fuerza tenía que haber sido aprendiz o compañero además de tener obligación de realizar su obra maestra, condición indispensable para alcanzar el grado previsto en los estatutos de las corporaciones.

⁵⁵ Idem.

El siguiente grado era el de compañero, el cual se alcanzaba una vez terminado el aprendizaje; eran maestros en potencia y generalmente trabajadores condenados a permanecer a perpetuidad sirviendo a las órdenes del maestro y con pocas esperanzas de ascender dentro de la jerarquía gremial; se quedaban en la casa del patrono habiéndose ofrecido a trabajar por un salario y siendo contratados libremente.⁵⁶

Dentro de la historia, es en la época del régimen corporativo donde más se advierte preocupación por reglamentar la importante institución del aprendizaje; el aprendiz llegó a ser en esta época, piedra angular del sistema por lo que el legislador se ocupó minuciosamente de éste, fijando derechos y obligaciones tanto para maestro como para aprendiz y la duración del aprendizaje.

Es el aprendizaje la primera etapa de artesanado en que la instrucción y el estudio exigen acatamiento a aquel que tiene autoridad y conocimiento para enseñar la profesión; el aprendizaje era el sistema con que la pequeña industria contaba para conservar la habilidad profesional. Los aprendices eran, por lo general, muchachos de diez a doce años de edad, entregados al maestro por los padres o tutores para su enseñanza en el oficio o profesión elegida; éste se comprometía a instruirlo, llevándolo a vivir con él, dándole alimento y vestido, además de compensarle la enseñanza con el trabajo del aprendiz dentro del taller y en ciertos casos con el pago de una cantidad estipulada en el contrato y que el padre debía abonar al maestro.

⁵⁶ Cfr. Idem.

El aprendizaje, como señala Charles Gide "era una enseñanza no colectiva sino individual, que tomaba la forma de un contrato entre el patrono y el aprendiz, contrato que comprendía de una y otra parte obligaciones y sanciones rigurosas; de parte del maestro la enseñanza completa del oficio; de parte del aprendiz la obediencia y que podía durar según el oficio, largos años; así fue como se formó la admirable clase de artesanos. No tenía que temer el maestro que el aprendiz una vez instruido le hiciera la competencia, pues según el reglamento del régimen corporativo, no podía este establecerse sino cuando se hallara vacante una plaza de maestro; muy a menudo aquella misma del maestro en cuyo taller había servido y a quien sucedía".⁵⁷

Como vemos, el aprendizaje era un contrato con derechos y obligaciones para ambas partes, pero hay que hacer notar la diferencia de que ahora está contemplada la capacitación y adiestramiento, como una obligación impuesta por la ley, para el patrón.

En la España Medieval florecieron grandemente los gremios motivo por el cual, las Leyes de Partidas y el Fuero Juzgo regularon minuciosamente las actividades de éstos; así, lo indica Toribio Esquivel Obregón, cuando asevera: "uno de los principales objetos de las ciudades españolas de aquella época fue la reglamentación del trabajo como que era la única fuente de prosperidad; desde luego apareció la separación entre maestros, oficiales y aprendices con la gran preponderancia de los primeros y su predominio sobre las otras secciones, y, a pretexto de la perfección de la obra y de proteger al consumidor se hicieron del monopolio de la respectiva industria; además tanta fuerza llegaron a tener los gremios que de tal modo era

⁵⁷ GIDE, Charles. Curso de Economía Política. Segunda Edición. Heliasta. Argentina. 1989. Pág. 89.

absorbente la autoridad del municipio y de los maestros o ricos industriales y comerciantes, que no se sabe si el trabajador había ganado su libertad al escapar del poder de los señores".⁶⁶

Las Partidas, el Fuero Juzgo y la Nueva Recopilación contienen interesantes disposiciones sobre el aprendizaje, dando una idea de la importancia concedida a la institución en la España Medieval y Colonial.

El maestro debe enseñar su oficio lealmente al aprendiz dentro del tiempo convenido; a cuyo efecto puede y aun deben corregirle y castigarle con moderación en caso necesario; actitud con afán protector al aprendiz, tomando en cuenta que generalmente se trataba de un menor de edad.

En realidad, el Derecho español no fue más benévolo para con el aprendiz, que el de otras naciones europeas; pero si es en España en donde mayor abundancia de disposiciones tutelares del aprendizaje encontramos, debido a la mayor duración del sistema gremial en España, que en los demás países europeos y debido también al crecimiento económico español a raíz del descubrimiento de América.

2.3. Epoca contemporánea.

Desde la época del renacimiento se venían formando las ideas individualistas y liberales, exaltando la libertad y la igualdad del hombre sobre todas las cosas, haciéndolo centro del mundo y de imputación jurídica de todo el orden estatal; se hablaba de un conjunto de leyes que, formando parte de un

⁶⁶ ESQUIVEL OBREGON, Toribio. Op. Cit. Pág. 270.

orden natural universal le traían felicidad a los hombres, no debiendo nadie, ni siquiera el mismo Estado, impedir su libre juego, argumentando que la vida económica de los pueblos no permite reglamentación alguna, no debiendo tener la ley positiva por tal motivo (y en defensa de esa libertad inestricta que se decían debían tener los hombres) se propugnaba por una abolición de las restricciones a la libertad de trabajo y a la libre manufactura.

"Con estos elementos se construyó el nuevo régimen: Todos los hombres son igualmente libres; lo fueron en el estado de naturaleza, en el que cada quien perseguía su propia utilidad y deben continuar siéndolo, por lo que es necesario dejar a cada quien se desarrolle libremente y persiga, por su propia voluntad su interés personal, sin más limitaciones que el no impedir a los demás idéntica libertad. El Derecho es la norma que regula la coexistencia de las libertades y la misión del Estado consiste en garantizar a cada hombre la esfera de libertad que el Derecho le concede".⁵⁹

Así las ideas liberales individualistas a fines del siglo XIX, con su exaltación de la libertad humana unidas al despotismo de la monarquía, provocaron un sentimiento en el pueblo francés quien, con la bandera de supresión del poder absoluto de los reyes, la abolición de la nobleza, el establecimiento de una igualdad social y de libertad de trabajo, se lanza a la revolución de 1789.

Los principios individualistas y liberales de la Revolución Francesa propugnan por el alejamiento del Estado en los conflictos de trabajo, no interviniendo para nada en la organización del mismo, dejando libremente

⁵⁹ ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del Trabajo. T. II. Bosch. España. 1960. Pág. 97.

actuar a las leyes naturales de la libre concurrencia; por esta razón se llegó a considerar como delito toda asociación de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes. En Francia a partir de su Ley Chapelier, se suprimieron las corporaciones así como la libertad de trabajo para ejercer el libre derecho de asociación.

Los obreros, a causa de la supresión de las asociaciones de pronto se encontraron sin protección, quedando a merced de los poderosos; la burguesía detentaba los elementos de la producción y dominaba el mercado mientras que el artesano, antes unido para la defensa de sus intereses colectivos, se encontró desamparado y sin manera de colocar sus productos.

2.4. El aprendizaje y la capacitación de los trabajadores en México.

Analizaremos someramente la organización de la producción en nuestro país, a partir de la época de la Colonia para apreciar las formas de realización del trabajo y la capacitación de los trabajadores para su desempeño, en el México Colonial e Independiente.

El régimen corporativo gremial y los pequeños talleres independientes (antecedentes de la moderna fábrica, que constituirían el obraje), formaron el cuadro de la producción artesanal e industrial en la Nueva España.

México como colonia de España, adoptó gran parte de sus instituciones sociales, por lo que el régimen corporativo constituyó desde la época de la conquista el principal medio de organización de la producción. El corporativo en nuestro país, a la manera de España, estaba formado por

corporaciones o asociaciones de trabajadores de un mismo oficio o especialidad que con el grado de maestros, se unían con sus talleres al gremio o corporación, para la defensa de sus intereses de clase.

La división dentro del taller gremial en México era, a la manera clásica europea que ya hemos analizado de maestros, oficiales y aprendices, siendo el aprendizaje la primera etapa dentro del escalafón gremial, requisito indispensable para entrar a formar parte del taller. Gran importancia se le concedía al aprendizaje en la época colonial, por lo que se le reglamentaba ampliamente en las ordenanzas de cada gremio.

La entrada al taller incorporado al gremio se hacía siempre a través del primer peldaño que era el aprendizaje, para lo cual se firmaba un contrato ante un notario y dos testigos, entre los padres o tutores del aprendiz y el maestro, instrumento por el contraían tanto el maestro como el aprendiz, determinados derechos y obligaciones, siendo los principales: proporcionar la instrucción por parte del maestro y trabajar al tiempo de recibir el entrenamiento por parte del aprendiz.

Durante la Colonia, el taller gremial substituía al pequeño taller o fábrica de tipo capitalista, institución de trabajo en México antiguo conocida como el obraje; los obrajes o pequeñas fábricas, eran principalmente telares que, instalados desde fines del siglo XVI dieron cuerpo a la industria netamente de tipo capitalista de hilados y tejidos de lana y algodón que floreció en gran parte del territorio de la Nueva España.

Los obrajes como institución de producción y trabajo, son el antecedente directo de nuestra moderna industria, siendo el obraje, el inicio del

trabajo asalariado en México. Al lado del obraje y equiparable al mismo, encontramos (durante la época de la Colonia), las fábricas monopolizadas por el Estado, tales como la de pólvora y tabaco, que constituían también una importante fuente de trabajo.⁶⁰

Por lo que hace al obraje y a las fábricas monopolizadas por el Estado, diremos que adoptaron a la usanza y de acuerdo a las costumbres de la época, la división dentro del taller en maestros o patrones, oficiales y aprendices; aunque no contaban con minuciosas reglamentaciones como los gremios con sus ordenanzas.

"El Decreto de las Cortes de Cádiz sentó las bases para la disolución de los gremios en nuestro país; Morelos en la Constitución de Apatzingán, de 22 de octubre de 1814 establece la libertad de comercio y de trabajo sin necesidad de licencia ni incorporación a gremio alguno. La Constitución de 1824 no estableció nada acerca de las asociaciones gremiales por tanto a pesar de que los gremios se encontraban ya en franca decadencia, éstos siguieron subsistiendo cada vez en menor grado en la vida del país recién independizado de España. No fue si no hasta la Constitución de 1857 en que bajo la influencia de los principios liberales de la época se termina definitivamente con los gremios en nuestro país, al consagrar la libertad de trabajo".⁶¹

La Revolución Industrial iniciada en Inglaterra en el siglo XVII, caracterizada por la incorporación de la máquina al taller, marca el inicio de la

⁶⁰ Cfr. CHAVEZ OROZCO, Luis. Op. Cit. Pág. 250.

⁶¹ CARRERA STAMPA, Manuel. Lecciones del Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Depalma. Argentina. 1987. Pág. 282.

etapa capitalista de producción. Las grandes fábricas, producto de la Revolución Industrial empezaron a observar al trabajador del gremio; los talleres gremiales, que ya no contaban a principios del siglo XIX con la protección de las leyes, fueron presa fácil de las grandes fábricas; los talleres, al no poder competir con las fábricas debido al adelanto de sus sistemas, tuvieron que cerrar sus puertas, viéndose los trabajadores del gremio obligados a ingresar a la manufactura bajo las órdenes del mercader patrón dueño de ella.

"En efecto, las factorías en Europa absorbieron a hombres, mujeres y niños. El trabajador de los gremios luchó en vano en contra la competencia de los artículos hechos a máquina y no les quedó más recurso, que ingresar a la odiada factoría o gran taller. La jornada de trabajo se prolongó hasta doce, catorce y a veces, hasta dieciséis horas y los salarios fueron ínfimos. Así empezó el siglo XIX en Europa y un poco más tarde en Estados Unidos de Norteamérica".⁶²

En México, las consecuencias de la Revolución Industrial fueron distintas de las ocurridas en Inglaterra, Francia o los Estados Unidos. "Las desfavorables instituciones políticas, el régimen comercial opresivo, las circunstancias climatológicas y geográficas diversas; el aislamiento total con el exterior arrojaba todo impulso comercial; la escasez de población, que vivía dispersa en una superficie de más de cuatro millones de kilómetros cuadrados; el monopolio de la riqueza en manos del clero y, en fin, la índole colonial, cerrada y feudal de la economía; explican todos estos factores combinados

⁶² Ibidem. Pág. 290.

que la Revolución Industrial, en México haya sido un fenómeno tardío con respecto a los países europeos y de muy diversa índole".⁶³

La Revolución Industrial hace su aparición en nuestro país, poco después de la Independencia, con los primeros intentos de modernizar la técnica de la industria textil y con la entrada de grandes capitales ingleses para aplicarse a minería; sin embargo, la Revolución Industrial se manifestó claramente hasta después de la Reforma, cuando con los enormes beneficios obtenidos por algunos con la desamortización de los bienes del clero se impulsó enormemente el desarrollo económico y productivo del país.

Debe aclararse, que en México, los gremios no controlaban el total de la producción, debido a la existencia de los obrajes, la Revolución Industrial tuvo que manifestarse en forma distinta, pues las modernas fábricas no desplazaron a los obrajes sino solamente los transformaron. Por otra parte, gran número de maestros del taller gremial se independizaron formando pequeños talleres con un reducido equipo de oficiales y aprendices, talleres que hasta la fecha existen básicamente iguales.

A partir de la segunda parte del siglo XIX, ya desaparecido por completo el régimen gremial, se consolida definitivamente en México el sistema de producción capitalista producto de la Revolución Industrial. "México no supo seguir el proceso de los grandes pueblos de Europa y América: su capitalismo fue creciendo, pero en cambio, nunca procuró el Gobierno mejorar las condiciones de los trabajadores; el Derecho del Trabajo, salvo alguna medida aislada, no obtuvo carta de residencia entre nosotros".⁶⁴

⁶³ CHAVEZ OROZCO, Luis. Op. Cit. Pág. 355.

⁶⁴ BARBAGELATA, Héctor H. La Legislación Mexicana. Popular. México. 1970. Pág. 95.

La capacitación de los trabajadores siguió haciéndose durante el siglo XIX mediante un aprendizaje práctico en el taller, pero sin regulación legal alguna que protegiera la persona del aprendiz y garantizara la efectividad del aprendizaje.

El siglo XIX fue una época de miseria y lucha para los trabajadores, el aprendizaje como institución no tuvo ningún reconocimiento jurídico, aplicándose únicamente de hecho, admitiendo al menor como aprendiz a la fábrica alegando su falta de preparación para el desempeño de los trabajos so pretexto de explotarlo, beneficiándose con su trabajo sin prestar (en la mayoría de los casos) atención al adiestramiento en el oficio, objetivo principal del aprendizaje; el movimiento obrero no logró ninguna conquista en favor del menor aprendiz durante este siglo.

Así pues, en el México del siglo pasado no podemos encontrar antecedentes de reglamentación jurídica de la capacitación de los trabajadores, debido al tardío despertar del movimiento obrero.

2.5. Constitución de 1917.

El Derecho del Trabajo surge en México con la Constitución y se expresó en la Revolución Constitucionalista.

Las primeras disposiciones protectoras de los trabajadores y hasta la expedición de algunas leyes, se debieron a varios gobernadores surgidos con la Revolución Constitucionalista, que incluyeron el título Sexto relativo a **Trabajo y de la Previsión Social** en donde se plasmaron los fundamentos de nuestro Derecho del Trabajo, dejando la facultad de reglamentar sobre la

materia a las legislaturas de los Estados, en atención a las necesidades de cada región.

En el Título Sexto de la Constitución no se incluyeron normas tutelares de la capacitación de los trabajadores, ocasionando que las legislaturas de los Estados se ocuparán de ella, reglamentándola a través del contrato de aprendizaje.

La concepción que sobre el contrato tuvieron las legislaturas de los Estados es básicamente igual, pues aceptan que el aprendizaje es un contrato de trabajo por el que una persona se obliga a prestar sus servicios a un patrón y éste a su vez, se obliga a instruirle en el oficio escogido, mediando o no retribución por el trabajo desempeñado, aunque generalmente las leyes de los Estados sí consignaban una remuneración en dinero o en especie para el aprendiz.

Por consiguiente, deseamos subrayar la importancia del artículo 123, en nuestra vida actual y como una prueba convincente de que nuestro pueblo se decidió antes que ningún otro del mundo, a consagrar dentro de la Carta Magna el Derecho social, que trata de entender al individuo ya no como ser aislado, sino en su calidad de miembro de un grupo social, cuya actividad repercute en el estado que guardan los demás grupos sociales de la colectividad. Y es por ello, que fue necesario consignar en la Constitución las bases fundamentales acerca de la legislación del trabajo; es decir, jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higiene, talleres, fábricas, minas y demás mejoras para la protección de los trabajadores.

2.6. Código Civil de 1870.

La vigencia de la Constitución de 1857 confirmó entre nosotros la *era de la tolerancia*, porque nuestros juristas con un sentido humano de larga tradición al elaborar el Código Civil de 1870 procuraron dignificar el trabajo, declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni puede ser tratado como las cosas; por tanto, el antecedente más distante de la capacitación en México se remonta al Código Civil de 1870, en el que el contrato de aprendizaje, se estableció en el Capítulo V, Título Décimo Tercero, dentro del Contrato de Obras y Prestación de Servicios (Arts. 2651 al 2658).

La Comisión y las leyes relativas al contrato de aprendizaje, exigían que se otorgara por escrito y en presencia de dos testigos, a fin de que hubiera constancia sobre la celebración del mismo y en esta forma, evitar la separación infundada ya fuera del patrón o del aprendiz y asegurando el aprovechamiento del aprendizaje. Asimismo, la nulidad procedía cuando no se fijara el tiempo del aprendizaje. Otra estipulación que debía contener este contrato, era la fijación de una retribución para el aprendiz después de un determinado tiempo. En caso de que el maestro despidiese al aprendiz sin causa justificada, antes de que feneciera el plazo, debería indemnizarle; pero en el supuesto de que el aprendiz abandonara sin justa causa la escuela o el taller, antes del tiempo convenido, el maestro podía demandar a aquel o a la persona que hubiese contratado por él, la indemnización de perjuicios correspondiente.⁶⁵

⁶⁵ Cfr. *Ibidem*. Pág. 105.

2.7. Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, incluye en su Título Tercero (Arts. 218 al 231), al Contrato de Aprendizaje y lo define como "aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida".⁶⁶

El contrato de aprendizaje se convirtió en una institución generalizada en aquellos años, siendo aceptada y regulada por la mayor parte de los contratos colectivos de trabajo; y si bien, en algunos casos por falta de una adecuada reglamentación ocasionó abusos contra los aprendices, prestó una valiosa ayuda al desenvolvimiento económico social del país en épocas pasadas.

La Ley Federal del Trabajo fue una meta y un punto de partida para la reglamentación del contrato de aprendizaje, siendo de gran utilidad para los patrones y trabajadores de cada empresa, al establecerse derechos y obligaciones para ambos.

Asimismo, se reglamentaron las formas especiales de trabajo, como el doméstico, el del mar y vías navegables, el ferrocarril, el del campo, el de las pequeñas industrias, el de industria familiar y el trabajo a domicilio.

⁶⁶ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. S.T.P.S. México. 1981. Pág. 87.

2.8. Ley Federal del Trabajo de 1970.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, se suprimió el contrato de aprendizaje, estableciéndose como de interés social y se estipuló la obligación para los patrones de impartir capacitación a los trabajadores a su servicio, fomentando la promoción y formación de éstos.

En la Ley que analizamos, se llevó a cabo un cambio radical del marco jurídico, que influenció en gran medida, los cambios sociales y económicos que se dieron sobre todo a la clase trabajadora.

Uno de los logros más relevantes es la independencia del Derecho del Trabajo del Derecho común. Además, fue el sistema normativo que la sociedad mexicana se dio a sí misma, pudiendo señalar que en su época, esta ley cumplió brillante y eficazmente la función señalada, la cual constituyó uno de los medios de mayor medida, sirviendo de apoyo al progreso de la economía nacional y a la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores, a través de la armonía de sus principios e instituciones para el buen desarrollo y evolución de nuestra sociedad mexicana. ⁶⁷

En enero de 1978, con la modificación al Apartado A del Artículo 123, se elevan a rango constitucional estos preceptos, estableciendo la obligación de los patrones a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, de conformidad con los sistemas, métodos y procedimientos que establezca la ley reglamentaria. Se define también la competencia federal en la materia.

⁶⁷ Cfr. Ibidem. Pág. 110.

Con motivo de las modificaciones constitucionales efectuadas en abril de 1978, se publican los ajustes correspondientes a la Ley Federal del Trabajo: Se adiciona una serie de disposiciones que otorgan una dimensión diferente a la capacitación y al adiestramiento en el país y se confieren atribuciones a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para organizar, promover y supervisar, así como para el registro de constancias de habilidad laboral.

Es indispensable destacar, que las reformas a la ley vinieron a atender dos demandas básicas: por un lado la impostergable tarea de crear un Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, que hiciera posible capacitar a la mano de obra que reclama la economía del país; y por el otro, crear mecanismos y modalidades de formación dinámica y expansiva que hiciera posible la atención de servicios educativos para los trabajadores que por diversas razones, habían estado al margen de tales beneficios. Todo ello se conjuga alrededor de un sistema que se basa en dos preceptos fundamentales: la participación de los factores de la producción y de las Entidades Federativas, teniendo una enorme flexibilidad para permitir y adecuar las necesidades de capacitación con respuestas originales y precisas, congruentes con la realidad de cada centro de trabajo. ⁶⁵

2.9. Historia de los Servicios de Orientación Profesional y Rehabilitación para Inválidos.

En el siglo XIX, los primeros servicios fueron los de asistencia y bienestar, algunas veces con hogares y escuelas para inválidos. Dichos

⁶⁵ Cfr. BARBAGELATA, Héctor H. Op. Cit. Pág. 146.

servicios eran facilitados casi exclusivamente por organizaciones privadas. Gradualmente se fue comprendiendo que por sí solos no eran suficientes y que el empleo tenía igual importancia y por esta razón, se establecieron talleres protegidos, a menudo para grupos especiales, como los ciegos, sordomudos y lisiados.

A raíz de la Primera Guerra Mundial, surgió la necesidad de atender a los numerosos soldados inválidos de los países beligerantes, adoptándose diferentes regímenes en varios países con objeto de facilitar empleo a estos inválidos a través de la terapia ocupacional como ejercicio para la recuperación de la función física y el ajuste psicológico, estableciendo el empleo obligatorio, regímenes de orientación y formación profesional, a cargo del Estado. La primera legislación sobre readaptación profesional fue promulgada en los Estados Unidos de Norteamérica en 1919.⁶⁹

Independientemente de la problemática anterior, el problema planteado por la cantidad alarmante de casos de incapacidad que se descubrían entre los jóvenes excluidos del servicio militar, al pasar el examen médico, ofreciendo así, el primer indicio conciso del nivel de incapacidad entre la población civil; sin embargo, no se hizo gran cosa a favor de esta clase de incapacitados, salvo extender muy gradualmente los regímenes de trabajo protegido antes de la guerra.

En general, no se comprendió que era verdaderamente necesario establecer un conjunto de servicios para la orientación y rehabilitación de los inválidos.

⁶⁹ Cfr. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Op Cit. Pág. 200.

Como la Segunda Guerra Mundial dejó un número elevado de soldados inválidos, se promulgó en los países una legislación mucho más amplia para organizar la readaptación profesional que ideara la posibilidad de colocarse. Al mismo tiempo, la escasez de mano de obra durante el período de la postguerra, ofreció a los inválidos oportunidades de empleo civil para ayudar a las personas activas, las cuales habían sido llamadas a filas, para desarrollar actividades que nunca pensaron llegasen a realizar o pudieran llevar a cabo este tipo de personas. Asimismo, la necesidad económica y la falta de mano de obra indujeron a muchas naciones occidentales a utilizar de modo más racional toda la mano de obra disponible (incluyendo a los inválidos) al darse cuenta de que la mayoría de las ocupaciones no exigían una capacidad física total, especialmente en una sociedad industrializada. Afortunadamente, los países agrícolas están comprendiendo esta situación en la actualidad, apareciendo regímenes rurales para los ciegos.

En el período posterior a 1945, surge el concepto moderno de la orientación y formación profesional, debido (entre otros factores), a las políticas de pleno desarrollo de los países occidentales, a los adelantos de la medicina, la mayor longevidad y al cambio de actitud hacia los enfermos, a la extensión en muchos países de la legislación sobre formación profesional a todos los inválidos, a la presión e influencia ejercida por la Organización de las Naciones Unidas (O.N.U.), la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), Organización para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) y otras organizaciones internacionales, a fin de elevar los niveles económicos y sociales.

Siendo Presidente de la República Mexicana, el licenciado Don Benito Juárez, el 15 de abril de 1861, dictó la primera disposición legal para establecer la escuela de sordomudos. A poco de extendida esta ley, la Guerra

de Intervención hizo nugatorios sus efectos ya que el Presidente de la República tuvo que emigrar del país. En 1867, el emperador Maximiliano, siguiendo los pasos de Juárez, aprovechó la idea y su gobierno abrió la actual escuela de sordomudos, siendo deficiente en grado sumo. Al restaurarse la República, el Presidente Juárez prestó atención inmediata a la escuela indicada, ya que era obra suya, dándole aliento y la instala en un viejo edificio readaptado y expide el reglamento de admisión de los alumnos que deberían tener 2 años cumplidos y no pasar de 18. El 28 de noviembre de 1867, se ordenó el establecimiento de una Escuela Normal de Profesores y Profesoras para la enseñanza de los sordomudos y en el mismo edificio se hizo funcionar la escuela para la atención de los ciegos.⁷⁰

En 1928, la Beneficiencia Pública reorganizó las escuelas de ciegos y sordomudos a modo de impartir educación primaria y la adquisición de alguna habilidad, que les permitiera llenar los medios para no constituir una carga a la sociedad.

En el año de 1942, surgió una nueva inquietud y fue planteada a las autoridades de salubridad, provocando que se reorganizara la Escuela Nacional de Sordomudos para convertirla en Centro de Rehabilitación Integral del Sordo en el que se atendieran los aspectos siguientes: audiológico, psicológico y vocacional de dichos inválidos. Por razones diversas, no se logró la realización inmediata de esta gestión; la idea no decidió, sino al contrario, entusiasmó a un grupo de personas, quienes se unieron y trabajaron hasta lograr la construcción de dos grandes instituciones tales como: El Instituto Nacional de Audilología y el Instituto Nacional de Rehabilitación del Ciego, destinados (el primero), a la educación de sordos, con investigación

⁷⁰ Cfr. Ibidem. Pág. 230.

audiológica y talleres vocacionales; el segundo, se destinó a la educación del ciego. En los años siguientes, la idea original cambió por la observación de los programas de otros países y el adelanto de las técnicas de rehabilitación.

En 1953, aparece la Asociación Mexicana de Rehabilitación, como primer impulso organizado de la iniciativa privada para fomentar el interés en la rehabilitación.

Hasta esa fecha, el Gobierno había fundado en el Distrito Federal, tres centros de rehabilitación para inválidos del sistema músculo-esquelético, con capacidad para atender dos mil casos anuales. La iniciativa privada también participó en ese movimiento y estableció seis centros en el Distrito Federal y doce en el interior de la República, con una capacidad total anual para atender dos mil casos.

Además, surgieron instituciones descentralizadas como el Instituto Mexicano del Seguro Social y Ferrocarriles Nacionales de México, que junto con el Hospital Infantil, han establecido también servicios de rehabilitación para inválidos del sistema músculo-esquelético.

Es por ello, que el término *rehabilitación* se ha utilizado para describir los servicios profesionales de un grupo de personas que realizan diferentes actividades, con el fin de restaurar algo que ha venido a menos y es empleado en relación con el problema del inválido, refiriéndose al proceso a través del cual, el individuo con alguna forma de incapacidad puede lograr realizar una vida socialmente útil y, personalmente satisfactoria, eliminando o compensando sus insuficiencias a pesar de éstas.

De lo anterior, podemos decir que a través de la historia se han establecido los derechos y obligaciones de los trabajadores, enmarcándose como garantía dentro de la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, como una obligación para el patrón de dar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

Por lo mismo, fue necesario destacar la importancia del contrato de aprendizaje y demás hechos de aquella época, que sirvieron como base a la relación de trabajo entre un aprendiz y el maestro.

Señalamos además, el surgimiento (a lo largo de los años) de instituciones que brindan el servicio de rehabilitación, pero también podemos decir que el Estado no debe ignorar aquellos casos de personas que sufren alguna invalidez, pues tienen el derecho de recibir educación y rehabilitación laboral para poder colocarse en un nuevo empleo.

Como se advierte, en el transcurso de la elaboración de este capítulo, no se encontraron antecedentes que denotaran verdadera preocupación por las personas inválidas, situación que debe ser considerada por nuestras leyes para bienestar de toda la sociedad.

CAPITULO 3

MARCO JURIDICO

De manera general, se establece el marco jurídico que reglamenta la capacitación y adiestramiento, contemplando también el derecho que tiene toda persona inválida de recibir orientación, formación y rehabilitación profesional, para adquirir conocimientos y habilidades, a fin de realizar actividades que le permitan lograr y superar todo acontecimiento en su vida personal, familiar y laboral.

Debemos tener presente, que existen dos enfoques del trabajador incapacitado: el relacionado con los sujetos que sufren de invalidez dentro del sector formal (como consecuencia de los riesgos de trabajo) y el relativo a los inválidos o incapacitados ubicados dentro del sector informal (en el cual se encuentran aquellos que nunca se han incorporado a un proceso de producción), a pesar de haber recibido servicio de rehabilitación médica y educativa. En este último caso, es en donde la contingencia adquiere perfiles dramáticos, no sólo por la improductividad sino por la pérdida de recursos aplicados y la frustración del individuo que los recibe.

En el primer caso, no cabe duda que los avances operados durante las últimas décadas en materia de seguridad social, han sido verdaderamente importantes para la rehabilitación; sin embargo, no podemos soslayar el hecho de que se siguen conservando serias limitaciones, no sólo por los aspectos legales y financieros, sino también en lo que respecta a conceptos y tecnología; por ello, es preciso recordar que la seguridad social en México (emanada del artículo 123 Constitucional) tiene como principal objetivo, el bienestar general de la población y en consecuencia, no deben

existir razonamientos jurídico-financieros que obstaculicen el derecho a la rehabilitación integral.

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Las disposiciones del Apartado **A** del artículo 123 Constitucional, respecto al trabajo que requieren los inválidos y al cual tienen derecho, se encuentran consignadas en la primer parte del primer párrafo de dicho artículo, que a la letra señala: ***"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley"***.

Al respecto, el Ejecutivo Federal, reconoce que una de las funciones prioritarias del Estado, es procurar que cada uno de los ciudadanos esté en igualdad de condiciones para aspirar a una vida más digna y feliz, en proporción directa a sus habilidades y a su disposición para el cambio; es por ello, que la capacitación y adiestramiento son elementos esenciales en la formación del individuo, quien busca mejorar su condición.

El artículo 123 en su fracción XII señala: ***"Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación"***.

De la anterior fracción se desprende la necesidad de ampliar el sistema de capacitación y adiestramiento para todo individuo que requiera de

este servicio, siendo un derecho claramente establecido en la Constitución, porque la capacitación no sólo busca aumentar la productividad sino también establecer condiciones que le permitan a las personas disfrutar de la civilización y de los valores de la cultura, sin excluir de estos beneficios a las personas inválidas.

3.2. Ley Federal del Trabajo de 1970.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, se establece la obligación de capacitar y adiestrar a los trabajadores, se puede definir como el aprendizaje que lleva a cabo una persona para superar el nivel de sus conocimientos, mejorar su aptitud técnica o manual en actividades útiles o adquirir un grado profesional en una ciencia o arte. Con ello se pretende que el trabajador mejore sus ingresos y alcance un nivel de vida más elevado. Además, en nuestro sistema constitucional la formación profesional ha adquirido la categoría de garantía social al establecer métodos y sistemas para que las clases trabajadoras se capaciten y estén preparadas en forma permanente para actuar dentro de cualquier proceso tecnológico y operar cualquier nuevo mecanismo o aparato que la ciencia crea y perfecciona de manera constante. ⁷¹

Lo anterior, implica desde luego, incidir en el análisis de la Ley Federal del Trabajo que como fuente principal en la materia, debe ser igualmente adecuada a toda la población; sobre todo en lo que se refiere a la capacitación y adiestramiento, porque se pretende extender la cobertura de tales derechos a cualquier persona inválida, tomando en cuenta que todos los

⁷¹ Cfr. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Los porqués de la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores. Segunda Edición. STPS. México. 1988. Pág. 13.

seres humanos tenemos derecho al trabajo; esto es, que cuando una persona es un inválido improductivo constituye un freno para la familia, ya sea por el cuidado o la protección que se le brinde, así como los gastos derivados de sus necesidades.

A continuación se exponen las disposiciones que constituyen y rigen las acciones en materia de capacitación y adiestramiento para el trabajo:

El artículo 132, fracción XV, establece la obligación de los patrones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis del Título Cuarto, que comprende los artículos del 153-A al 153-X.

El patrón tiene la obligación de proporcionarle capacitación o adiestramiento en su trabajo, que le permita adquirir nuevos conocimientos y habilidades conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo con los trabajadores o con el sindicato.

En el Capítulo III Bis, reglamenta la obligación del patrón de capacitar a sus trabajadores, motivo por el cual, se expondrán los puntos más relevantes:

1. Su tiempo de duración y las etapas en que se cumplirán los planes y programas.
2. Las distintas formas y modalidades posibles, incluyendo su combinación (cursos y programas de capacitación y adiestramiento de diferentes clases y duración).

3. El ámbito físico de tales formas y modalidades; es decir, si la capacitación o el adiestramiento se impartirán dentro de la empresa o total o parcialmente fuera de ella.

4. El alcance de los planes y programas, que determinarán y formularán de acuerdo a cada establecimiento o empresa o concertados entre varias o para una rama de actividad.

5. Determinar si se decide confiar las acciones correspondientes a instructores que pertenezcan al personal de la empresa o que hayan sido especialmente contratados para llevarlos a cabo, o por el contrario, si se acude a escuelas u organismos especializados que cuenten con el visto bueno de las autoridades competentes.

6. El mecanismo para expedir las constancias a que se harán acreedores los trabajadores, después de haber cursado satisfactoriamente los cursos de capacitación y adiestramiento.

Debe destacarse, que la obligación de capacitar y adiestrar no se limita sólo al trabajo de las personas íntegras físicamente, sino que debe interpretarse también en favor del trabajador disminuido, por tratarse de una disposición de carácter social.

A continuación, expondremos varios artículos relacionados con la rehabilitación:

Art. 487. "Los trabajadores que sufran riesgos de trabajo tendrán derecho a:

1. Asistencia médica 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”.

La Ley está considerando que cualquier trabajador que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a la rehabilitación; de igual manera debieran contemplarse aquellos casos de personas inválidas que no se han incorporado a ninguna fuente de trabajo y que requieren rehabilitación laboral o profesional, independiente de la rehabilitación médica.

Art. 498. “El patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad”.

Pero no podrá ser aplicado lo dispuesto en el párrafo anterior, si el trabajador recibió la indemnización por incapacidad permanente total. Este es un punto muy importante, ya que si una persona queda en estado de invalidez puede renunciar a la indemnización para que reciba rehabilitación laboral y así poder regresar a su mismo empleo dentro de la empresa en la que laboraba o bien, obteniendo uno nuevo en otro lugar.

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

El primero de los preceptos señalados, se refiere al caso en que el trabajador se presenta a desempeñar su mismo trabajo, por lo que es básico capacitarlo para su desempeño. En el segundo, tenemos un problema de educación obrero-patronal, pues sujeta al trabajador a la existencia de un contrato colectivo de trabajo y deja en manos de los líderes sindicales el cumplimiento de este derecho.

Al proceso de rehabilitación para el mismo trabajo, le llamamos readaptación y consiste fundamentalmente en la rehabilitación física. Al proceso de rehabilitación para otro trabajo, lo llamamos reeducación y consiste básicamente en la rehabilitación profesional.

Art. 526. "Compete a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la intervención que le señala el Título Tercero, Capítulo VIII, y a la Secretaría de Educación Pública, la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta Ley impone a los patronos en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la capacitación y adiestramiento de los Trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo IV de este Capítulo".

Más adelante se expondrán las funciones de cada una de las Secretarías que tienen a su cargo el desempeño de las atribuciones y facultades que les encomienda la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley General de Educación y demás dispositivos legales.

Art. 537. "El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:

1. Estudiar y promover la generación de empleos;

- II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;*
- III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y*
- IV. Registrar las constancias de habilidades laborales”.*

La creación del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, fue en razón a que este instrumento el derecho al trabajo consignado en el artículo 5o. Constitucional.

Además, es un servicio público que el Estado proporciona y tiene por objeto evitar dentro de lo posible el desempleo, dando un servicio gratuito para la colocación de las personas que pretendan trabajo.

3.3. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal de 1977 y sus reformas de 1992.

La LOAPF establece la organización de la Administración Pública Federal centralizada y paraestatal.

Fue creada para que con eficiencia se lleven a cabo las acciones públicas de acuerdo a una adecuada coordinación en la que participan toda la organización gubernamental, ofreciendo respuestas oportunas y suficientes a las demandas crecientes de la población.

La capacitación y la productividad en el trabajo constituyen aspectos fundamentales de la política laboral del actual régimen, ya que ambos elementos contribuyen a transformar el crecimiento económico en desarrollo constante, tendiente a alcanzar una sociedad más igualitaria.

El incremento de la productividad tiene carácter prioritario para el país y es especialmente importante que sus resultados se compartan justa y equitativamente entre los sectores público, privado y social, en beneficio de toda la sociedad.

En el artículo 40, se establecen las funciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tales como: promover el desarrollo de la capacitación y adiestramiento en y para el trabajo, así como el realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que requieran los sectores productivos del país, para incrementar la productividad, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.

Asimismo, se dispone en la fracción VIII, que dicha Secretaría deberá "establecer y dirigir el Servicio Nacional del Empleo y vigilar su funcionamiento"; así como "estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país (Art. 40. fracc. XVII).

Es importante señalar las funciones de la Secretaría de Salud que tiene como fin apoyar a los demás organismos, a través de sus servicios de asistencia social y se hallan enmarcadas en el artículo 39:

"I. Establecer y conducir la política nacional en materia de asistencia social, servicios médicos y salubridad general.

XXII. Establecer las normas que deben orientar los servicios de asistencia social que presten las dependencias y Entidades Federativas y proveer a su cumplimiento".

La Secretaría de Salud es un organismo del Ejecutivo Federal que brinda a través de sus programas de asistencia social, el tratamiento y adiestramiento para inválidos; esto es, con el fin de utilizar los recursos con que cuentan y sobreponiéndose a sus efectos logrando así, su integración social.

3.4. Ley del Seguro Social de 1943.

Por múltiples circunstancias, existen datos y estadísticas sobre el alarmante incremento de los accidentes de trabajo que producen invalidez en un importante número de trabajadores, situación que ha provocado serias erogaciones por concepto de indemnización y prestación de servicios a personas aseguradas e incluso a derechohabientes que paradójicamente (en proporción considerable) giran alrededor de los servicios de rehabilitación integral de asistencia pública.

Este hecho contundente, debe ser para reconsiderar los derechos y estructuras orgánicas y funcionales del régimen de seguridad social, de tal forma que realmente responda en su principio de protección y de medio para equilibrar los niveles de bienestar de la sociedad.

En su artículo 2o., señala que *"la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo"*.

El Instituto Mexicano del Seguro Social cumple el compromiso que este precepto entraña en el aspecto que nos ocupa, mediante la aplicación de

procedimientos de rehabilitación de los trabajadores asegurados y el otorgamiento de las prestaciones respectivas.

En el capítulo III relativo al *Seguro de Riesgos de Trabajo*, se señala que personas aseguradas o beneficiarios que sufran un riesgo de trabajo tienen derecho a la atención médica que el Instituto otorga en forma integral, tal y como se indica en el siguiente artículo:

Art. 63. "El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;

II. Servicio de hospitalización;

III. Aparatos de prótesis y ortopedia; y

IV. Rehabilitación".

De las fracciones se infiere que el otorgamiento de prótesis y órtesis y las demás prestaciones en especie, no constituyen por sí solo la rehabilitación, sino que se hace necesario completar este otorgamiento con los programas de capacitación esenciales para el regreso al mismo trabajo o algún otro que puedan desarrollar.

En la fracción IV, el derecho a la rehabilitación es nuevo en esta ley, constituyendo un acierto del legislador, pues de esta manera, el trabajador podrá acudir a los centros especializados a realizar ejercicios repetitivos con ayuda de aparatos especiales a fin de recuperar su salud.

Art. 232. "Los servicios sociales de beneficio colectivo a que se refiere el artículo 8o. de esta Ley, comprenden:

I. Prestaciones sociales; y

II. Servicios de solidaridad social".

Los servicios de solidaridad social tienen por objeto beneficiar a cualquier individuo sin importar si está o no afiliado al Instituto; generalmente, se realizan a través de campañas de sanidad nacional, en colaboración con las otras instituciones que se encargan de proteger la salud de los mexicanos, como se dispone en el artículo siguiente:

Art. 233. "Las prestaciones sociales tienen como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población".

Los programas básicos de prestaciones sociales son:

- a. Mejoramiento de la vida del hogar.
- b. Adiestramiento técnico y capacitación para el trabajo.

Estos servicios se otorgan a través de los Centros de Seguridad Social para el Bienestar para el Trabajo.

El propósito que se persigue con la prestación de seguridad social y solidaridad social es: capacitarlos para desempeñar trabajos necesarios para el país y mejor remunerados.

Art. 234. "Las prestaciones sociales serán proporcionadas mediante programas de:

VI. Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo, a fin de lograr la superación del nivel de ingresos de los trabajadores.

VII. Centros vacacionales y de readaptación para el trabajo".

Las prestaciones a que se refiere este artículo, se proporcionarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social para todos los habitantes del país.

Actualmente, en la mayor parte de las Delegaciones Regionales existen centros de seguridad social, abarcando la formación de recursos humanos que demandan las constantes innovaciones tecnológicas de organización para la producción.

Los servicios que se brindan en la Unidad de Medicina Física y Rehabilitación del IMSS, son:

- a. Valoración de la capacidad residual.
- b. Readaptación y reeducación para el trabajo.
- c. Gestoría ocupacional.

Requisito fundamental para la incorporación a la unidad de prestaciones sociales, es la valoración de la capacidad residual del trabajador que determinará la factibilidad de que éste continúe participando en el proceso productivo y de manera especial, cuando deba hacerlo en actividad distinta a la que desempeñaba antes de sufrir el riesgo.

Cabe mencionar que los sujetos de atención de los programas de capacitación de la Unidad, son tanto los trabajadores enviados por las empresas como la población abierta.

De lo anterior se deduce que cualquier persona, independientemente de su calidad jurídica frente al IMSS, pueda incorporarse y participar en las diversas actividades que se desarrollan en las unidades de prestaciones sociales.

3.5. Ley General de Salud de 1984, reformada el 14 de junio de 1991.

La Secretaría de Salud es dependencia de la Administración Pública Federal, encargada de garantizar el derecho de protección a la salud que tienen por ley todos los mexicanos.

Promueve la participación del sector social y privado, elaborando conjuntamente con las instituciones privadas programas de capacitación.

En su capítulo único, artículo 137, define a la asistencia social, como *"el conjunto de acciones tendientes a modificar y mejorar las circunstancias de carácter social que impidan al individuo su desarrollo integral, así como la protección física, mental y social de personas en estado de necesidad, desprotección o desventaja física, hasta lograr su incorporación a una vida plena y productiva"*.

Las actividades básicas de la asistencia social son: dar atención a personas que por sus carencias socioeconómicas o por problemas de invalidez, se vean impedidas para satisfacer sus requerimientos básicos de subsistencia y desarrollo, se les brinda también el apoyo a la educación y capacitación para el trabajo.

La Secretaría de Salud en coordinación con otras dependencias y entidades del Sector Salud, procuran dar apoyo a todos los inválidos.

En el artículo 174 de la Ley General de Salud, dispone que en materia de prevención de invalidez, la Secretaría deberá abocarse a:

"I. La investigación de las causas de la invalidez y de los factores que la condicionan;

II. La promoción de la comunidad en la prevención y control de las causas y factores condicionantes de la invalidez;

IV. La orientación educativa en materia de rehabilitación a la colectividad en general, y en particular, a las familias que cuenten con algún inválido, promoviendo al efecto la solidaridad social;

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

La Secretaría de Salud promueve el establecimiento de centros que otorguen rehabilitación somática, psicológica, social y ocupacional, para las personas que sufren invalidez y con ellos, colabora la SEP en el ámbito de su respectiva competencia.

3.6. Ley General de Educación de 1993.

Las funciones de la SEP tienen como fin organizar, promover y supervisar programas de capacitación y adiestramiento en coordinación con las dependencias del Ejecutivo, Gobiernos de los Estados, Municipios, Fideicomisos y Entidades Públicas y Privadas.

Señala en su artículo 45, que la formación para el trabajo tiene por objeto procurar la adquisición de conocimientos, habilidades o destrezas,

que permitan a quien la recibe, desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación o algún oficio calificado.

La SEP, conjuntamente con las demás autoridades federales competentes, establece un régimen de certificación, aplicable en toda la República, referido a la formación para el trabajo, conforme al cual se acredite conocimientos, habilidades o destrezas (intermedios o terminales) de manera parcial y acumulativa, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos.

La SEP también puede celebrar convenios para que la formación para el trabajo se imparta por las autoridades locales, los ayuntamientos, las instituciones privadas, las organizaciones sindicales, los patrones y demás particulares.

La capacitación que imparte la SEP, a través del Subsistema de Capacitación, dirige sus acciones a diversos núcleos de la población tiene en cuenta las especialidades demandadas, de acuerdo a las características regionales de su zona de influencia, con gran trascendencia para el desarrollo de la pequeña y mediana industrias.

Por consiguiente, la SEP en su Reglamento Interior (Art. 2o.) señala que para el estudio, planeación y despacho de los asuntos de su competencia, contará con los servidores públicos y unidades administrativas.

Es importante señalar, que a la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, tiene como propósito dar a conocer el servicio de capacitación formal para el trabajo. Es un órgano descentralizado de la

Administración Pública Federal, dependiente de la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica de la SEP y tiene bajo su responsabilidad la educación que se imparte en los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI).

En el artículo 31, se señalan los objetivos generales de la Dirección:

a. Contribuir a ampliar la oferta de los servicios especializados que permitan su incorporación a un trabajo remunerable, estable y socialmente útil.

b. Vincular a los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial con el sector productivo para la revisión permanente de planes y programas de estudio y para que los capacitados tengan acceso a la planta productiva, con objeto de complementar su capacitación y facilitar su adaptación al proceso de la producción.

Los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial son centros educativos para atender la capacitación formal para el trabajo. En ellos, se forman recursos humanos técnicamente capacitados para cubrir los puestos laborales operativos de la industria y el sector servicios.

Con el fin de ampliar su cobertura y contribuir al desarrollo individual y colectivo, en dichos centros se imparten las opciones de capacitación para y en el trabajo.

La capacitación para el trabajo se ofrece a través de la impartición de aprendizajes técnico-especializados que puede considerarse el inicio de la formación profesional. En tales aprendizajes, se acentúa el adiestramiento

especializado para un desempeño práctico y rápido, impartiendo conocimientos de apoyo a la destreza perseguida, se promueve la capacitación en oficios complementarios y artesanías, para atender a dos propósitos: generar ingresos extras en el núcleo familiar, fomentar la capacidad creativa y coadyuvar a la conservación de las artesanías.⁷²

3.7. Reglamento Interior de Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de 1983, reformada en 1991.

La STPS, se responsabiliza del registro y control (en su caso), de comisiones mixtas, planes y programas de capacitación, constancias de habilidades y agentes capacitadores, así como de la promoción y organización de la capacitación y el adiestramiento de trabajadores sujetos a una relación laboral; delegando sus funciones en distintas direcciones.

En el artículo 15, señala las atribuciones de la Dirección General de Capacitación y Productividad, teniendo como objetivo principal organizar, promover y supervisar las acciones de capacitación y adiestramiento que deban realizarse en beneficio de la población trabajadora, así como las relativas a mejorar los niveles de productividad en el trabajo.

En coordinación con la Dirección General del Empleo, el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, organiza, promueve, supervisa y asesora la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

⁷² Cfr. SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN E INVESTIGACIÓN TECNOLÓGICA. Capacitación y Adiestramiento. SEIT. México. 1993. Pág. 25.

Asimismo, propone la coordinación con las dependencias y entidades de los sectores para la ejecución y evaluación de los programas de trabajo derivados del Plan Nacional de Desarrollo en las materias de capacitación y productividad. Promueve y divulga el conocimiento, desarrollo y aplicación de métodos y sistemas de organización, operación y administración de capacitación y productividad.

Promueve la vinculación entre los procesos de capacitación para y en el trabajo, con los requerimientos del aparato productivo y realiza las investigaciones y análisis que sean necesarios en materia de capacitación, para orientarla conforme a las prioridades existentes.

En el artículo 19, se determina que corresponde a la Dirección General de Empleo:

Promover el aumento de las oportunidades de empleo;

Orientar y supervisar la colocación de trabajadores, estableciendo los mecanismos de coordinación con los distintos sectores y entidades involucradas tanto en el proceso de planeación del empleo como en el diseño de reinstrumentación y operación de políticas, programas y acciones para lograr el desarrollo equilibrado del país;

Elaborar criterios de evaluación, selección y asesoramiento de proyectos generadores de empleo;

Formular y actualizar permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.

Promover directa o indirectamente el aumento de las oportunidades de empleo y proporcionar asesoría para la colocación adecuada de los trabajadores, a través de la coordinación de las oficinas del Servicio Nacional del Empleo a nivel federal y estatal;

Proponer lineamientos para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de trabajo; y

Evaluar el aprovechamiento de los recursos humanos por sectores y regiones.

El reglamento instituye las funciones de la STPS y sus direcciones; por otra parte, tiene por objeto normar las medidas y acciones que contribuyen al buen desarrollo de planes y programas que aprueba la STPS, referente a la capacitación y adiestramiento, teniendo también el apoyo de sus direcciones que coordinan y proponen la capacitación en el trabajo mediante la celebración de convenios de coordinación en materia de empleo y colocación de trabajadores entre la Federación y las Entidades Federativas, o bien, con agencias, dependencias, organizaciones o instituciones que se dedican a ello.

3.8. Convenio Internacional No. 142 sobre la Orientación y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos.

En primer lugar, debemos recordar que los convenios internacionales tienen por objeto crear obligaciones jurídicas sustantivas para los Estados Miembros y en el caso que nos ocupa, el Convenio No. 142 obliga a cada ratificante con la Organización Internacional del Trabajo, a aplicar las

disposiciones contenidas en este instrumento legal, en materias tales como: orientación, formación profesional, desarrollo de recursos humanos, entre otros.

Ahora bien, a continuación se enuncian los artículos más importantes de este convenio y que están relacionados con el tema principal de la investigación:

Artículo 1o.

1. Todo miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos coordinados en el campo de la orientación y formación profesional, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos de ocupación.

El hecho de coordinar la orientación profesional con el empleo es favorable, pues se dará una paulatina adecuación entre la demanda de empleo y las personas idóneas para los puestos vacantes.

Si aplicamos la disposición contenida en este primer párrafo a los inválidos, resulta aun más trascendente, porque si una persona sin limitación física alguna necesita de la capacitación y adiestramiento, con mayor razón, se torna indispensable para un inválido; motivo por el cual, el Estado que se haya adherido a este convenio (México en nuestro caso), deberá instrumentar mecanismos para lograr que los inválidos estén de tal manera capacitados y rehabilitados, que sean prospectos viables en la demanda de empleo.

2. Estas políticas y estos programas deberán tener en cuenta:

- a. Las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional;**
- b. La fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural;**
- c. Las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales.**

Para solucionar de manera efectiva la situación de los inválidos, deberán tomarse en cuenta las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo relacionados con el desarrollo económico, social y cultural de una región en particular, vista desde un enfoque nacional, con el objeto de que no se den desequilibrios entre la demanda de empleos y los inválidos capacitados para desempeñarlos.

3. Estas políticas y estos programas deberán aplicarse mediante métodos adoptados en las condiciones nacionales.

Como cada nación tiene una problemática particular, deberán tomarse las medidas congruentes con tal situación, no debiendo caer en el error de pretender aplicar políticas y programas para solucionar las necesidades de los inválidos, por ejemplo, que se haya diseñado para Inglaterra en México, en virtud de que los aspectos culturales, sociales y económicos, son completa y absolutamente diferentes y únicos en cada región en particular.

4. Además tienen por mira mejorar la aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social de influir, individual o colectivamente sobre éstos.

Un inválido no por el hecho de padecer disminuciones físicas deja de ser merecedor del respeto y dignidad que a todo humano se le debe; por ello, es necesario que comprenda cabalmente su medio laboral, con el objeto de que su trabajo trascienda tanto a nivel individual como colectivo.

5. Es por ello que deberán alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad.

Toda persona es merecedora de las mismas oportunidades para el empleo; esta igualdad, deberá, asimismo, llevarse a cabo con los inválidos, pues toda discriminación que se practique por el hecho de no ser personas físicamente completas, no tiene razón alguna de ser.

Artículo 2o.

Para alcanzar los objetivos arriba mencionados, todo miembro deberá establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de este.

Los objetivos indicados en el artículo anterior, no serán una realidad para los inválidos si no se diseñan y establecen programas y sistemas acordes a las necesidades de los mismos.

oportunidades para lograr la integración al bienestar y al progreso de las personas inválidas a través de la coordinación de los servicios de orientación y formación profesional que deben seguir todos los organismos que dependen del Ejecutivo Federal y demás dependencias descentralizadas, tomando en cuenta lo que establece la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y demás leyes en su caso, así como los convenios internacionales ratificados por México.

Asimismo, se debe considerar que la adaptación y la readaptación de las personas inválidas es imprescindible para que puedan recuperar al máximo posible su capacidad física y mental, reintegrándose a la función social, profesional y económica que puedan desempeñar.

Ahora bien, para satisfacer las necesidades de empleo de los inválidos y utilizar en la mejor forma posible los recursos de mano de obra, se requieren el desarrollo y el restablecimiento de la capacidad de trabajo de los mismos, conjugando en un proceso continuo y coordinado los servicios médicos psicológicos, sociales, educativo, de orientación y formación profesional y de colocación, así como el control posterior del inválido en relación con el empleo.

3.9. Organización Internacional del Trabajo.

De manera breve se exponen las funciones de la O.I.T.:

La Organización Internacional del Trabajo es una institución intergubernamental de la que forman parte 8 Estados Miembros, representantes de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, que participan en la elaboración de normas y control de su

aplicación. Fue fundada en 1919 y ha sido asociada a las Naciones Unidas, desde 1946, en calidad de organismo especializado.⁷³

Su misión consiste en promover la justicia social en el mundo. Con tal objeto, reúne informaciones relativas a los problemas del trabajo, encargándose de la difusión de las mismas; de igual modo, establece normas internacionales controlando su aplicación en los distintos países. Ejerce igualmente actividades de carácter concreto y presta asistencia técnica para la realización de programas de desarrollo social y económico.

La Oficina Internacional del Trabajo dirige y coordina las actividades concretas, reúne y estudia la documentación que recibe de todo el mundo y edita numerosas publicaciones que aluden a la orientación, formación, adaptación y readaptación profesional para inválidos.

En cuanto a sus actividades, la O.I.T. pone a disposición de los gobiernos, asesoría de expertos y asistencia técnica en cuestiones relacionadas con la política social y del trabajo. Con este objeto se han establecido en diferentes partes del mundo centros de acción, destinados a prestar ayuda a los gobiernos para la solución de problemas tales como: la organización de servicio del empleo, el fomento de la productividad, el desarrollo de medios de formación de trabajadores y la administración de los regímenes de seguridad social.

En base a lo expresado, el objetivo de este capítulo fue establecer bajo un esquema congruente las disposiciones más relevantes de cada una de las leyes, reglamentos y del convenio No. 142, que conforman el marco

⁷³ Cfr. BARRERA LOPEZ, Alfredo. Organismos Descentralizados y su Régimen Laboral. T.I. Ginebra. 1984. Pág. 31.

jurídico de la capacitación o adiestramiento, formación profesional y la rehabilitación, donde se contemplan los servicios que brindan y ofrecen los distintos organismos del sector público, siendo el único medio para que un inválido se sobreponga a sus efectos, logrando así su integración social, trayendo como resultado el bienestar de su familia y de la sociedad.

Consecuentemente, es importante que exista una mayor participación responsable y auténtica de todos los que en alguna forma y medida, estamos comprometidos en la atención de los inválidos.

CAPITULO 4
LA REGULACION DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
PARA INVALIDOS

4.1. Análisis de los programas de capacitación y adiestramiento y de rehabilitación profesional.

En un primer momento para redactar el presente capítulo, pensamos en abocarnos al análisis de los diversos dispositivos legales que se encuentran en nuestra legislación vigente respecto a los inválidos; sin embargo, toda norma legal no producirá efectos positivos, si el problema no se conoce y analiza de raíz; en virtud de lo anterior, optamos por examinar el programa de capacitación y adiestramiento y pretendemos desde nuestro modesto punto de vista, estructurar un programa de rehabilitación profesional para inválidos.

En primer lugar debemos tener presente, que todo trabajador necesita de la capacitación y adiestramiento para incrementar (paulatinamente) sus conocimientos y habilidades, con el propósito de elevar su nivel de vida.

Pero, el problema surge, cuando un trabajador ha sufrido un riesgo de trabajo; aquí, es donde debe instrumentarse un programa de rehabilitación profesional, de modo tal, que le permita reintegrarse a la vida productiva del país; sin embargo, no se hallan en nuestro sistema sanitario, programas sobre el particular, que efectivamente procuren la rehabilitación de los inválidos.

Por ello, en los siguientes incisos, analizaremos en primer lugar, el programa de capacitación y adiestramiento con el único propósito de conocerlo.

En relación al programa de rehabilitación profesional, no solo es necesario estudiarlo sino estructurarlo, toda vez que, en nuestro país no se le ha dado la importancia necesaria a un programa de esta naturaleza, pues parece que se han olvidado de que si bien un inválido se ve disminuido en sus capacidades laborales, ello no significa que esté imposibilitado para emprender otra actividad que le proporcione un sustento y al mismo tiempo, se readapte física, social y psicológicamente.

A fin de obtener la mejor rehabilitación del inválido, hemos entresacado de congresos, conferencias y sugerencias de la Organización Internacional del Trabajo, elementos para estructurar un programa de rehabilitación profesional eficaz, en donde se contemplan el mayor número de aspectos para lograr este objetivo, que independientemente de ser noble, deberá elevarse como un derecho a nivel constitucional, pues si hasta ahora la capacitación y adiestramiento son derechos de los trabajadores mexicanos, de igual forma, la rehabilitación profesional del inválido deberá serlo.

Debe hacerse notar, que el programa de rehabilitación que pretendemos estructurar, lógicamente presentará las limitantes de una persona con conocimientos reducidos; sin embargo, nuestro objetivo es poner un granito de arena para solucionar la situación problemática de los inválidos, que aunque en nuestras manos no está darle pronta solución (por no contar con los elementos necesarios para llevarlo a la práctica), el ejercicio de la carrera que

estudiamos, nos obliga a contribuir, en la medida de nuestras posibilidades en el mejoramiento del status de vida de nuestros compatriotas.

4.1.1. Programas de capacitación y adiestramiento.

No siempre las personas saben exactamente qué hacer en su trabajo; las empresas necesitan enseñar a sus empleados a ejecutar sus tareas de la mejor manera.

En otros términos, los empleados necesitan ser capacitados para ejecutar su trabajo de acuerdo con los métodos y procesos establecidos por la empresa.

Principalmente los empleados recién admitidos, necesitan ser capacitados en su nuevo cargo para poder trabajar según las expectativas de la empresa, toda vez que si el empleado no sabe trabajar en forma correcta, es debido a que la empresa no lo capacitó adecuadamente para su cargo.

Por otro lado, las personas constituyen el recurso empresarial más dinámico: los recursos humanos presentan una enorme aptitud para el desarrollo, que es la capacidad de aprender nuevas habilidades, obtener nuevos conocimientos y modificar actitudes y conductas.

Consecuentemente, la capacitación es un proceso educacional por medio del cual las personas adquieren conocimientos y habilidades, modifican actitudes y desarrollan aptitudes para el desempeño de sus cargos.

Es un proceso educacional porque su objetivo es la formación y preparación de las personas, estando orientado eminentemente hacia el desempeño del cargo, ya sea actual o futuro en la empresa.

Como proceso educacional, la capacitación incluye tres fases:

La primera ocurre cuando se transmite información y conocimientos necesarios para ejercer el cargo que se ocupará, ya sea información sobre el trabajo, la empresa, sus productos o servicios, sus reglas o reglamentos internos y su estructura organizacional.

Este tipo de capacitación puede impartirse en sala de clases; en general, los empleados recién admitidos pasan por un programa de integración (o inducción).

En una segunda fase se halla el desarrollo de habilidades y destrezas relacionadas con el cargo actual o futuro, ya sea para operar máquinas de oficinas o industriales o en su caso, vehículos. Asimismo, en esta fase se habilita al capacitado en el llenado de formularios o en el aprendizaje de cálculos determinados.

Un porcentaje considerable de estas habilidades son motoras y manuales y su desarrollo exige capacitación y práctica constante.

Generalmente los empleados reciben capacitación en el cargo para el desarrollo de habilidades y destrezas de sus tareas.

En último término encontramos el desarrollo de actitudes, transformando las negativas e inadecuadas en positivas y favorables.

Es el caso del desarrollo de actitudes de relaciones humanas (para mejorar la relación entre las personas), desarrollo de hábitos y actitudes con los clientes o usuarios (como es el caso de la capacitación para vendedores, demostradores o telefonistas).

El desarrollo de actitudes tiende a mejorar la forma de tratar al cliente, al colega, cómo comportarse, cómo conducir el proceso de ventas, cómo solucionar dificultades o negativas del cliente, entre otras.

Aun en términos del concepto, es necesario recordar que la capacitación es una responsabilidad de línea y función de staff; es decir, la capacitación es responsabilidad de cada jefatura en relación con sus subordinados y recae directamente sobre el o los capacitadores, en caso de que el jefe no cuente con las condiciones necesarias para capacitarlos personalmente.

Por otro lado, la finalidad de la capacitación es mantener a todas las personas preparadas para el desempeño de sus cargos actuales o futuros, ya sea transmitiéndoles información y conocimientos, habilidades o actitudes.

De ahí la importancia de la capacitación; sin ella, las personas no están preparadas para la ejecución de sus tareas en la empresa y pierden eficiencia y productividad. El trabajador se torna lento en la realización de su trabajo, se pierde fácilmente, comete errores a cada momento, inutiliza material, pierde tiempo y disminuye calidad.

La capacitación es importante para la empresa en la medida en que proporciona al trabajo excelencia, productividad, calidad, rapidez,

perfección, utilización correcta del material y, sobre todo, la satisfacción personal de ser bueno en lo que se hace.

Nada se gana con recursos empresariales, como máquinas complejas, métodos y procesos, sin personas capacitadas y hábiles; independientemente de la actividad que se realice, la capacitación es vital para la victoria y el éxito.

La capacitación es un proceso cíclico, compuesto de cuatro fases secuenciales:

- a. Determinación de las necesidades de capacitación.
- b. Programación de la capacitación.
- c. Ejecución de la capacitación.
- d. Evaluación de los resultados de capacitación". ⁷⁴

La primera fase (determinación de las necesidades de capacitación) corresponde al diagnóstico de lo que se debe hacer; es decir, verificar los problemas de capacitación que ocurren en la empresa.

En general, una necesidad de capacitación es una deficiencia en el desempeño del cargo; surge siempre que la exigencia del cargo es mayor que la del desempeño del ocupante y generalmente se detecta por medio de los problemas que suceden en el momento, tales como: Baja productividad del personal; baja calidad del trabajo; comunicaciones deficientes; exceso de

⁷⁴ CHIAVENATO, Adaiberto. Op. Cit. Pág. 51.

errores o desperdicio de tiempo y material; elevado número de accidentes y averías frecuentes en las máquinas o equipos.

Los problemas indicados en el párrafo anterior, casi siempre ocurren por necesidad de capacitación.

Por otro lado, cualquier cambio futuro que ocurra dentro de la empresa, significa nuevas necesidades de capacitación, pues las transformaciones en la empresa provocan modificaciones en las habilidades y conductas de los funcionarios.

Luego entonces, tanto la expansión de la empresa e incorporación de nuevos empleados; cambios de métodos y procesos de trabajo, modernización de equipos e instalaciones de la empresa y producción y comercialización de nuevos productos o servicios, provocan necesidades de capacitación.

El diagnóstico de las necesidades de capacitación (carencias de capacitación) es el primer paso para establecer un programa de capacitación en la empresa.

La segunda fase consiste en la programación de capacitación y se lleva a cabo una vez verificadas las necesidades de capacitación, determinando los siguientes cuestionamientos:

"a. Quién debe ser capacitado (quiénes serán los aprendices).

- b. En qué se debe capacitar (cuál es el contenido de la capacitación).
- c. Cómo se debe capacitar (cuáles son las técnicas de capacitación).
- d. Cuándo se debe capacitar (cuál es la época de la capacitación).
- e. Dónde se debe capacitar (cuál es el local de capacitación).
- f. Quién realizará la capacitación (quién será el instructor)". ⁷⁵

En la programación de la capacitación, se planean todos los detalles de la forma en que será ejecutada en términos de contenido, técnicas, períodos, local donde se realizará, quiénes serán los aprendices y quiénes los instructores.

La tercera fase (ejecución de la capacitación), consiste en hacer funcionar dicho programa; es decir, se reúnen los aprendices y se les transmite los contenidos a través de las técnicas escogidas, en la época y en el local programados, mediante un instructor.

Generalmente, la ejecución de la capacitación la hace el propio organismo donde trabaja el empleado, pues la misma es una responsabilidad de línea y nadie mejor que el propio jefe puede llevarla a cabo.

El especialista en capacitación es quien mejor puede diagnosticar dónde están las necesidades y cuál es la mejor programación para superarlas eficientemente.

⁷⁵ Ibidem. Págs. 53-54.

La ejecución de la capacitación puede hacerse de tres maneras diferentes:

a. En el propio local de trabajo. La capacitación se lleva a cabo en el propio lugar donde el empleado trabaja y durante el tiempo de la jornada, no habiendo necesidad de salir de la sección para ser capacitado.

Es el caso de la capacitación de habilidades y destrezas en el manejo de máquinas y equipos que el empleado usa en su propio cargo, como máquinas de escribir, de calcular, torno y cortadoras.

b. En la empresa, pero fuera del lugar de trabajo. La capacitación se realiza en alguna sala de clases o en otro local dentro de la empresa.

c. Fuera de la empresa. La capacitación se efectúa fuera de la empresa o en una escuela o institución externa; es la llamada capacitación externa. ⁷⁸

Se da este tipo de capacitación cuando son necesarios nuevos conocimientos especializados que exigen instructores especialistas de otras instituciones.

Por último, la evaluación de los resultados de capacitación, que sirve para verificar si el proceso que fue programado y ejecutado realmente cumplió las necesidades de capacitación diagnosticadas anteriormente.

⁷⁸ Cfr. *Ibidem*. Pág. 55.

Si los problemas diagnosticados fueron eliminados, la capacitación fue eficaz y surtió los efectos deseados; sin embargo, si los problemas diagnosticados permanecen aun después de la capacitación, es indudable que alguna cosa no funcionó correctamente; por ejemplo, el diagnóstico se hizo en forma deficiente o la programación no fue adecuada o porque la ejecución de la capacitación fue precaria.

Compete a la evaluación de los resultados de la capacitación, verificar si salió todo bien o si algo no fue correcto.

Como se deduce de lo anotado, los programas de capacitación y adiestramiento han sido diseñados para personas normales; es decir, para todo aquel trabajador que no padece ningún tipo de invalidez.

Pero, cuando un trabajador sufre algún riesgo de trabajo y como consecuencia de este hecho se ve disminuido en sus capacidades físicas, qué sucede con ellos, cómo se pueden reintegrar a su vida cotidiana laboral.

Justamente para solucionar este problema, se han instrumentado diversos programas de rehabilitación; sin embargo, hemos querido concatenar en uno solo los aspectos más importantes que hallamos cuando investigamos sobre el particular, advirtiendo que la estructuración que diseñamos lógicamente contendrá las limitantes propias de alguien que únicamente se abocó a la investigación sin contar con los conocimientos médicos y psicológicos suficientes.

4.1.2. Programas de rehabilitación profesional para inválidos.

En primer lugar, debemos destacar que "un programa de formación profesional lleva implícito el proceso que debe seguir el accidentado para desarrollar armónicamente sus capacidades residuales, en orden a que, con el mínimo de ayudas sociales, pueda conseguir su integración social".⁷⁷

Este programa debe contener dos características esenciales:

La primera, es que se trata de un programa totalmente individualizado; es decir, cada persona tiene un conjunto de circunstancias que la hacen individual y una misma disminución afectará en forma distinta a distintos individuos. Por ello, el programa de rehabilitación debe ser estudiado individualmente en cada caso.

La segunda característica importante de este programa es su unidad; porque *una* es la persona que sufre esa disminución.⁷⁸

En su proceso rehabilitador, el inválido realizará un conjunto de actividades encaminadas a desarrollar armónicamente sus capacidades. Cada una de dichas acciones tiene una repercusión en el conjunto de la persona y, por tanto, aun cuando el proceso se desarrolle a través de diversas etapas, en todas y cada una de ellas debe tenerse conciencia clara de que se trata de un proceso único, que afecta al interesado en todos sus aspectos.

⁷⁷ VALVERDE LLOR, Elías. Op. Cit. Pág. 670.

⁷⁸ Cfr. Idem.

El médico no puede centrarse únicamente en el problema médico, ni el rehabilitador laboral puede mirar solamente el problema profesional: todos deben tener presente la unidad de acción, en vistas al logro de una única meta.

Ahora bien, el programa rehabilitador se compone de dos fases: a. **Orientación profesional** y b. **Formación profesional**.

4.1.2.1. Orientación profesional.

En la primera fase (orientación profesional) se evalúan las aptitudes del inválido y se elabora un plan de recuperación; sin embargo, esta etapa no debe conformarse con predecir la aptitud general del inválido para realizar una tarea correcta, sino que debe cubrir objetivos más ambiciosos:

1. Ayudar a los inválidos a adquirir o recobrar hábitos de trabajo, situándolos en un ambiente físico y organizativo similar al de las empresas de la región.
2. Animar al inválido y restaurarle la confianza en sí mismo.
3. Evaluar, desde el punto de vista médico, psicológico, social y profesional, las posibilidades de desarrollar sus capacidades profesionales.
4. Proceder, ocasionalmente, a terminar los procesos de recuperación física del inválido.
5. Conseguir que el inválido se forme una idea real de cómo es la vida profesional de cada una de las profesiones que pueda ejercer.

6. Elaborar, para cada una de las posibles profesiones, un plan detallado de formación profesional: centros, horarios, fechas de inicio del curso y duración (entre otras).

7. Preparar al alumno para poder seguir con éxito el programa de enseñanza adecuado a su situación.

8. Conocer, asesorar y controlar el desarrollo de su formación profesional.

9. Ayudarle y aconsejarle, en relación con los problemas sociales que puedan obstaculizarle el empleo.

10. Colaborar activamente en las gestiones encaminadas a la obtención de un empleo.

11. Ofrecer a los empleadores una información fidedigna sobre la formación, capacidad y actitudes generales del alumno, en relación con su profesión.

12. Controlar y seguir la historia de los alumnos, una vez empleados". 79

Evidentemente los objetivos señalados se extienden en áreas diferentes y solamente podrán conseguirse por medio de un equipo de técnicos multidisciplinarios que trabajen en estrecha colaboración.

79 ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Año Internacional de los Invalidos. S.S.A. México. 1981. Págs. 230-231.

Los especialistas, que individualmente han de atender estos objetivos a alcanzar, son responsables de la exploración médica, de la valoración psicológica y cultural, de la valoración social de cada inválido y del estudio concreto de sus posibilidades de colocación.

Después de señalados los objetivos, debe llevarse a cabo un análisis polifacético y completo del accidentado, donde realicen cuatro tipos de valoración: médica, social, psicológica y de empleo.

La **valoración médica** la efectuará un médico especialista en rehabilitación, con la colaboración (en su caso) del médico de la empresa o especialista en medicina del trabajo, debiendo contener los siguientes puntos:

Descripción de las incapacidades y limitaciones que padece el inválido, especialmente en lo referente a disminución de funciones concretas, necesarias para actividades laborales e incidencias de posibles discapacidades múltiples, no relacionadas con la principal.

Descripción del ambiente y tipos de trabajo que deben evitarse y precauciones que deben tenerse en cuenta, en relación con su reinserción laboral.

Para llevar a cabo lo anterior, el médico deberá:

Estudiar el historial clínico del inválido y mantener contacto con los médicos que hayan intervenido en el caso.

Realizar las consultas que considere necesarias, con los especialistas que requiera el caso.

Realizar un reconocimiento de la salud general del inválido, de sus aptitudes para el trabajo y de las incapacidades y limitaciones que padezca.

Visitar los talleres para realizar observaciones objetivas de las aptitudes del inválido, en una situación real de trabajo.

En segundo término, la **valoración social**, deberá hacerse por un asistente social y debe contener los siguientes puntos:

Ambiente social, responsabilidades, adaptación a su invalidez, facilidades de vivienda y transporte.

Factores sociales que pueden influir en la actitud del inválido, en relación con su rehabilitación profesional.

Factores sociales que pueden influir en relación con su reinserción laboral.

Formas de ayudar al inválido, en relación con estos problemas.

Para todo ello, el asistente social deberá:

Realizar entrevistas con el interesado.

Consultar a sus colegas en otras organizaciones externas.

Entrevistar (cuando sea necesario), a los familiares del interesado, bien sea en el propio centro o en su domicilio. ⁸⁰

⁸⁰ Cfr. IZQUIERDO IZQUIERDO, Oscar. Readiestramiento del Trabajador Incapacitado. S.S.A. Dirección del Centro de Rehabilitación Profesional. México. s/a. Págs. 123-125.

Como su nombre lo indica, la **valoración psicológica** la realizará un psicólogo y deberá contener los siguientes puntos:

Rendimiento intelectual y aptitudes.

Motivaciones e intereses reales.

Actitud ante su rehabilitación y factores de personalidad que deben tenerse en cuenta, en relación con su reinserción laboral.

Para conseguir los datos anteriores, el psicólogo deberá:

Someter al interesado a las pruebas técnicas adecuadas al caso.

Entrevistará al inválido, situándolo y observándolo en un ambiente de trabajo real para esclarecer:

. En cuanto a sus aptitudes, la capacidad de utilizarlas en un ambiente laboral.

. En cuanto a sus intereses expresados, su correspondencia con los intereses reales.

. En cuanto a su personalidad, su capacidad de adaptación a un ambiente de disciplina y autoridad y al trabajo entre compañeros y demás exigencias propias de la industria en general.⁸¹

Otro punto importante es la **valoración cultural**, consistente (como su nombre lo indica) en valorar los niveles educativos y conocimientos

⁸¹ Cfr. Ibidem. Págs. 134-137.

culturales de los inválidos, debiendo realizarlo un profesional capacitado (pedagogo, preferentemente), quien deberá recabar los siguientes datos:

Formación y estudios realizados.

Situación actual de conocimientos culturales, especialmente de los conocimientos básicos de cultura general.

Para obtener los datos anteriores, el responsable de esta valoración deberá:

Estudiar el historial académico del inválido.

Someterá al inválido a las pruebas culturales precisas. ⁸²

Por último, la **valoración de empleo** (entendiéndose como el balance de empleos del inválido así como las posibilidades de trabajo posteriores a haber sufrido el riesgo de trabajo), contendrá los siguientes puntos:

Historia laboral.

Posibilidades de empleo en la zona de residencia del interesado.

Para obtener los datos anteriores, el técnico de la materia deberá entrevistar al inválido y se deberá poner en contacto con las empresas o instituciones gubernamentales donde resulte viable conseguir un empleo para el inválido. ⁸³

⁸² Cfr. *Ibidem*. Págs. 145-146.

⁸³ Cfr. *Ibidem*. Pág. 156

Una vez realizadas para el accidentado las valoraciones anteriormente expuestas, el equipo orientador constituido por el médico, el asistente social, el psicólogo, el técnico de empleo y el jefe de talleres presididos por el jefe de rehabilitación, deberán celebrar una reunión, para exponer los datos por cada uno de ellos obtenidos y llegar a las conclusiones y observaciones pertinentes. A este mecanismo se le llama **síntesis integradora**.

••

Debe destacarse que la síntesis integradora depende de las circunstancias propias de cada individuo, sin tener ninguna importancia la laboriosidad o dificultad técnica que entrañe su elaboración.

En la misma reunión del equipo orientador, una vez terminada la labor de evaluación, se establece lo siguiente:

Oficios o trabajos que puede realizar el inválido en su situación actual.

Oficios que podría realizar el inválido después de una formación profesional para la que esté capacitado, siempre que existan centros de formación adecuados.

A este respecto, es preciso insistir en que no sólo se piensa en profesiones teórico-prácticas, sino también en profesiones esencialmente prácticas.

•• Cfr. VALVERDE LLOR, Elías. Op. Cit. Pág. 672.

Cuando, pese a las aptitudes del inválido para seguir una formación teórico-práctica, su nivel cultural actual no permita prever que siga con éxito el programa de enseñanza adecuado a su situación, porque es necesario darle un repaso a los conocimientos culturales básicos para empezar con aprovechamiento el programa previsto de formación, se establecerá un plan o programa de iniciación, encaminado a situar al inválido en condiciones de continuar con éxito el programa de enseñanza.

Dicho período de iniciación será conveniente realizarlo en el propio centro de orientación laboral, para que el equipo técnico continúe en contacto con el inválido en este período previo a la enseñanza y pueda, de esta forma, seguir controlando sus dificultades o posibles descompensaciones.

Un período de dos a tres semanas de permanencia del inválido en el centro es suficiente para realizar la evaluación y establecer los planes de recuperación.

Si en algún caso no basta con este tiempo, deberán terminar de perfilarse en el período de iniciación previo a la etapa de aprendizaje de la nueva profesión.

Como es lógico, el conjunto de evaluación global y programa de rehabilitación puede quedar condicionado por los logros obtenidos en el período de iniciación; por ello, cuando se proponga un lapso de iniciación previo a la formación, deberá hacerse constar en el plan de recuperación, cuyo posterior desarrollo (si fuera necesario) podría ser modificado después de realizada la iniciación.

El paso a seguir, para que se puedan lograr los objetivos señalados, son los **talleres de orientación**.

Estas secciones deben estar montadas de forma tal que en ellas se cubra una gama de trabajos variados (en consonancia con los que se realizan en las industrias predominantes de la región), programados con dificultad creciente y que puedan ser vendidos posteriormente.

El carácter vendible y la correspondiente exigencia de calidad sitúan al accidentado frente un tipo de trabajo válido.

En estas secciones se procede a una observación continua del inválido, inmerso en un clima laboral.

Se pretende de esta forma, determinar el comportamiento del inválido en relación con unos condicionantes psicosociales y físicos comunes a cualquier profesión, los que a continuación se detallarán:

Los condicionantes psicosociales son:

- . Comportamiento ante la autoridad.
- . Actitud para con los compañeros de trabajo.
- . Reacción de los compañeros ante su apariencia o modo de ser.
- . Facilidad de adquisición de nuevas lesiones (posible pluriaccidentado).
 - . Grado de aceptación de su invalidez.
 - . Influencia sobre los demás.
 - . Control de emociones.
 - . Instrucciones necesarias que se le deben dar para realizar los trabajos que se le proponen.
 - . Dificultad en asimilar las instrucciones que recibe.
 - . Puntualidad y asistencia.

- . Disciplina y orden.
- . Orden de preferencia en futuros trabajos o ramas profesionales (de acuerdo con aptitudes y actitudes).

Los **condicionantes físicos** que se deben analizar son los que siguen:

- . Utilización o no del miembro o miembros disminuidos.
- . Utilización de la prótesis.
- . Grado y posibilidad de adaptaciones protésicas y ergonómicas.
- . Ponderación global de su capacidad al esfuerzo.
- . Capacidad para la bipedestación y deambulación.
- . Se pretende también, a través del trabajo en los talleres de orientación, determinar el comportamiento del accidentado en relación con unos condicionantes específicos, para desarrollar una determinada profesión:
 - . Capacidad de manipulación.
 - . Calidad de los acabados.
 - . Ritmo de producción.
 - . Compensación de su disminución en ese trabajo.
 - . Interés.
 - . Posibilidad futura de adaptación de dispositivos terminales, acoplados a su prótesis funcional o estética.⁸⁵

El paso por las distintas secciones de los talleres le hace descubrir su propia validez y le restaura la confianza en sí mismo, al ofrecer al accidentado un abanico de posibles trabajos a realizar, lo que le ayuda a determinar sus intereses profesionales.

⁸⁵ Cfr. ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 245.

Para poder detectar las aptitudes y actitudes del inválido, así como para ayudar a descubrir su propia validez e intereses, es necesario observarlo y animarlo continuamente dentro de este ambiente, lo más parecido posible a la realidad con que se encontrará al reintegrarse al mundo laboral.

Los instructores del taller, oficiales orientadores para cada sección de actividades, son los encargados de esta importante misión, transmitiendo todos los datos recogidos sobre cada uno de los accidentados al jefe del taller, quien, una vez que ha estudiado, aclarado y ponderado esta información, la transmite al resto del equipo técnico en la reunión conjunta que se celebrará posteriormente.

El enriquecimiento de datos que se obtiene en el taller de orientación tiene un peso importantísimo, pues constituye un elemento insustituible a disposición de los teóricos de la orientación, que les permite confrontar los resultados experimentales con las calificaciones de gabinete, permitiendo de esta manera un enjuiciamiento lo más certero posible.

Ahora bien, debemos destacar un aspecto por demás importante, la distribución de un taller de orientación.

Los talleres de orientación profesional, deben cuantificarse de modo que se satisfagan plenamente las necesidades de observación del inválido en distintas actividades y proporcionándoles la necesaria información al equipo orientador.

Según las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, un centro plenamente desarrollado debe disponer de las siguientes secciones:

- . Sección de entrada.
- . Sección de maquinas-herramientas.
- . Sección de ajuste (trabajos manuales efectuados con metal).
- . Sección de montajes ligeros.
- . Sección de trabajos administrativos.
- . Sección de jardinería y trabajos al aire libre. ⁸⁶

Para el trabajo de las dos últimas secciones, pueden utilizarse las propias zonas del centro dedicadas a jardinería y a trabajos administrativos de almacén.

Por otra parte, aun y cuando conceptual e ideológicamente las secciones de entrada y carpintería sean distintas, no parece imposible físicamente se agrupen en una misma sección.

Con el esquema planteado por la Organización Internacional del Trabajo, serían necesarios siete encargados para el total de las secciones de orientación, o bien, únicamente cinco, si se pudiesen utilizar los responsables de las secciones administrativas de almacén y la de jardinería como oficiales orientadores.

Sería conveniente, que en caso de enfermedad de un encargado de alguna de las secciones de orientación, alguno de sus compañeros pudiese sustituirlo, haciéndose cargo de las dos secciones.

⁸⁶ Cfr. *Ibidem*. Pág. 251.

Según la Organización Internacional del Trabajo, un encargado de la sección de orientación solamente puede prestar atención y orientar debidamente a un número limitado de inválidos, por lo cual se aconseja que cada sección tenga el tamaño necesario para acoger de 10 a 15 personas, como máximo.

A su llegada al centro, el inválido se inserta en un medio ambiente que para él es desconocido. Durante los primeros días no se hallará realmente adaptado a su nueva situación; por tanto, no deberán realizarse hasta entonces algunas observaciones y pruebas, especialmente las relativas a su comportamiento y modo de ser de su personalidad.

En el primer día no es aconsejable realizar ninguna prueba. A partir del segundo, ya pueden realizarse algunas, como revisión médica y examen cultural.

Para no dar al recién llegado la impresión de que está en una sala de espera, todos los inválidos, a su llegada al centro, deben pasar por una sección llamada de entrada, en la que realizarán una serie de trabajos sencillos en madera, plásticos, cartón o cuero; con ello y bajo la tutela del oficial orientador que gobierna la sección, los inválidos poco a poco se ambientarán en el centro.

El oficial orientador descubrirá e informará de los problemas o preocupaciones del inválido en relación con su estancia en el centro, para remediarlos con prontitud.

El inválido comenzará a descubrir que tiene capacidades residuales que no esperaba y aumentará el grado de confianza en sí mismo. El

oficial orientador cuidará de animar a los inválidos y robustecerles el deseo de rehabilitarse.

Asimismo, detectará e informará al equipo técnico de los problemas o preocupaciones preliminares que manifiesta o tiene el inválido, en relación con su reincorporación futura al mundo del trabajo.

De acuerdo con el oficial orientador, el equipo técnico acordará las interrupciones en el trabajo que considere necesarias para realizar las entrevistas, reconocimiento médico, examen cultural y pruebas psicotécnicas.

De acuerdo con los trabajos realizados por los inválidos, el oficial orientador emitirá un juicio preliminar sobre sus aptitudes prácticas (calidad y velocidad de producción) e informará sobre la cantidad de instrucciones laborales que requiere y la asimilación de ellas o el control que precisa en la ejecución.

Una vez superada esta etapa inicial de tres días de duración y ya corregidas y ponderadas las pruebas psicotécnicas y culturales, los técnicos del equipo orientador estudian la información obtenida, plantean los objetivos y tácticas más adecuados al caso y establecen las secciones de talleres por las que consideran conveniente hacer pasar al inválido.

Para cada una de las secciones se redactan oportunas instrucciones señalando al oficial orientador los objetivos, observaciones e informaciones a obtener, en relación con el caso.

En cada una de las diversas secciones, se dispondrá de una serie de trabajos propios de la sección y de dificultad creciente.

Ante todo y en relación con los trabajos de la sección, deben dejarse bien claros los siguientes puntos:

En las secciones de orientación no se pretende enseñar ni iniciar en un oficio al inválido, sino que mediante el trabajo que allí se realice, se observará al mismo, de acuerdo a las instrucciones que han sido dadas al oficial orientador.

Debe tenerse presente que el inválido desconoce totalmente el oficio propio de la sección y, por tanto, debe poder realizar el trabajo después de recibir unas instrucciones elementales por parte del oficial orientador.

La dificultad creciente de los trabajos que se dispongan debe establecerse según varios criterios distintos: dificultad que encierran las instrucciones, esfuerzo físico necesario, imaginación y creatividad, monotonía y posición de trabajo, entre otras.

Los trabajos deben dar lugar a productos terminados, útiles y vendibles, a fin de seguir afianzando la confianza del alumno en sus posibilidades laborales.

Los métodos de trabajo previstos deben disponer de medidas de seguridad máximas y adecuadas a las circunstancias de los inválidos, tanto por desconocer totalmente el oficio, como por las disminuciones derivadas de su lesión. ⁸⁷

⁸⁷ Cfr. *Ibidem*. Pág. 257.

Corresponde al oficial orientador quien dirige la sección, la elección y proposición al inválido de los trabajos que debe realizar, con vistas a continuar la labor de ambientación y fortalecimiento de la moral rehabilitante, ya iniciada en la sección de entrada y, simultáneamente, situar al inválido en unos trabajos donde se le permitan observar adecuadamente los aspectos que el equipo orientador le señala en las instrucciones enviadas.

Al término de la estancia del inválido en la sección, el oficial orientador deberá informar no sólo sobre los aspectos que se le hayan indicado en las instrucciones, sino también sobre los siguientes puntos:

- . Calidad de producción.
- . Velocidad de producción.
- . Cantidad de instrucciones laborales que requiere.
- . Asimilación de las instrucciones laborales que recibe.
- . Determinar los siguientes aspectos:
 - . Si es una persona trabajadora o desidiosa.
 - . Si manifiesta influencia sobre los demás y dotes de mando.
 - . Las reacciones de sus compañeros ante su apariencia y modo de ser.
- . Comportamiento ante la autoridad.
- . Control de sus emociones.
- . Afectación de la conducta por su actitud frente a la incapacidad.
- . Los progresos que realiza.
- . Si ha experimentado alguna recaída en su dolencia.
- . Puntualidad.
- . Ausentismo.
- . Otros comentarios pertinentes.

Todas estas informaciones son estudiadas y analizadas posteriormente por el equipo orientador y, si es preciso, se realizan nuevas entrevistas o pruebas.

La técnica utilizada por los oficiales orientadores, para realizar las observaciones y correspondientes informes, debe tender a dar unos resultados lo más objetivos posible, pero, indudablemente, encierra un grado de subjetividad; por esta razón, los inválidos deben pasar por varias secciones y debe convencerse y exigirse a los oficiales orientadores que no se comuniquen entre sí sus propias opiniones y juicios sobre los inválidos.

4.1.2.2. Formación profesional.

Si se puede efectuar una evaluación de aptitudes del inválido, de la forma en que se ha descrito en la primera fase, es evidente que los resultados de esta orientación profesional nos indicarían qué inválidos están en condiciones de emprender con aprovechamiento una capacitación posterior y, como consecuencia de este proceso de evaluación completo, tales personas tendrán excelentes perspectivas de prosperar en la profesión que se haya determinado y puedan aprender.

Es indudable y se ha demostrado en todos los países que llevan varios años aplicando estos programas de orientación profesional, que el índice de fracasos entre los educandos inválidos, que han sido sometidos a una evaluación profesional, es sensiblemente inferior al de los demás inválidos que no han tenido la oportunidad de ingresar a este previo proceso de evaluación de sus aptitudes.

Por medio de esta orientación profesional, en la que se evalúan las aptitudes de los disminuidos por causas debidas a riesgos de trabajo, se podrá determinar cuáles de ellos tendrían únicamente acceso a una formación de tipo cultural y, por último, quedarían aquellos, que por sus especiales condiciones de nivel cultural, experiencia profesional anterior al accidente y edad, se intuye no viable la formación.

Ahora bien en esta segunda fase deben tenerse en cuenta tres tipos de formación: teórico-práctica; esencialmente práctica y cultural.

a. Formación teórico-práctica.

Para todos aquellos inválidos, que orientados profesionalmente tuviesen aptitudes e intereses definidos en seguir una formación profesional determinada, sería aconsejable su incorporación a centros de enseñanza profesional para personas válidas, lo cual evidentemente facilitaría mejor su integración sociolaboral posterior.

Pero, a menudo, el inválido no puede integrarse en un centro normal de enseñanza profesional, siguiendo los ritmos y los métodos del común de los alumnos. La experiencia de otros países y la nuestra propia demuestra que para cierto tipo de invalidez, es necesario disponer de centros específicos de formación profesional, consagrados a su capacitación para el trabajo.

A otros inválidos, aunque con deficiencias no tan graves, si la metodología de los centros ordinarios no puede ser seguida adecuadamente

por los alumnos con capacidades reducidas, no queda otro remedio que ofrecerles la formación en centros polivalentes concebidos para ellos.

Así pues, aparte de algunos centros concebidos para invalideces muy particulares, habrá que pensar en centros que a la par con los servicios de orientación y rehabilitación funcional, dispongan de la organización, el personal y equipamientos necesarios para impartir la formación profesional a inválidos de diversa índole y deficiencia cuando, por varios motivos, no puedan beneficiarse de la asistencia a centros ordinarios.

b. Formación esencialmente práctica.

Si una vez evaluadas las capacidades residuales del accidentado se determinase que no es apto para una formación teórico-práctica, pero existen posibilidades de que llegue a asimilar una formación práctica en un oficio o trabajo especializado, la realización de esta enseñanza práctica se podría efectuar en un centro en donde, aparte de los servicios de orientación y rehabilitación funcional, dispongan de los elementos necesarios (personal y equipos) para impartir formación profesional a inválidos de diversa índole.

Asimismo, se podría impartir esta formación esencialmente práctica y de corta duración en la propia empresa que los aceptase como trabajadores, siempre y cuando el accidentado tuviese superados los problemas psicológicos, que normalmente (por la nueva reestructuración de su personalidad) todo inválido conlleva con los problemas de su lesión física.

Los propios empleadores tienen, una función importante que cumplir en la formación profesional de los inválidos.

En los tiempos actuales, en que la automatización de los puestos de trabajo es cada vez mayor y en los que la empresa necesita cada vez menos, mano de obra calificada, existen multitud de empleos semicalificados que requieren un período de formación relativamente corto para aprender a desempeñarlos debidamente.

Para esta clase de trabajos deberá pedirse a los patrones se encarguen ellos mismos de la rehabilitación, siempre que sea posible. De esta forma, los poderes públicos y en definitiva la nación, se evitaría el costo que representa la creación de centros para proporcionar una formación, que además de ser muy especializada, es de corta duración.

Para ello, el servicio de colocación del centro de orientación profesional, deberá ponerse en contacto con el empresario para comunicarle, de acuerdo a los resultados del proceso de evaluación de aptitudes del candidato, que éste es capaz de efectuar trabajos tales como: control de una o varias máquinas automáticas, envolver productos a mano, ser un buen operario en una cadena de montaje o controlar visualmente un producto terminado.

Posteriormente y de acuerdo con el patrón, se determinará de todos estos trabajos cuál es el que más pueda interesar al inválido y a la empresa.

Si para esta formación eminentemente práctica, no fuesen viables, por las circunstancias especiales del caso, los dos procedimientos expuestos, la única solución posible sería la incorporación del inválido a un centro de empleo protegido, y así, después de un tiempo variable de permanencia en el mismo, adquiriendo hábitos de trabajo perdidos y especializándose en una serie

de trabajos prácticos, podría reintegrarse al mundo laboral en una ocupación de parecidas características a las que en el centro de empleo protegido ha desempeñado.

Este centro de empleo protegido no deberá considerarse como terminal para el inválido, sino como una puerta para su futura reinserción sociolaboral.

No debemos considerar a la empresa como única y definitiva meta para el discapacitado que tiene aptitud para aprender un oficio eminentemente práctico o teórico-práctico; los trabajos domiciliarios o el establecimiento como profesional autónomo, pueden ser otras posibles salidas a considerar e, indudablemente, a estudiar con todo detenimiento una vez efectuada la evaluación de aptitudes del accidentado y determinadas unas ciertas perspectivas de éxito futuro.

Los inválidos de edad medianamente avanzada, que tengan habilidades manipulativas y deseen aprender un oficio manual, podrían desarrollar este trabajo artesanal o semiartesanal, en su propio domicilio, pudiendo realizar una cierta producción vendible, de acuerdo con empresas que les comercializarían estos productos.

Lo anterior, además de permitirles desarrollar un trabajo, les relacionaría socialmente con otras personas, al establecer contactos con éstas para suministrarse la materia prima y entregar los productos ya elaborados, lo cual podría ampliar el horizonte futuro con nuevos trabajos a realizar por el discapacitado.

El trabajo autónomo (zapatero, encuadernador, joyero, reparador de electrodomésticos, entre otros) puede ser, en algunos casos concretos, otra

posible salida para los inválidos, siempre que sean capaces de aprender el oficio correspondiente y se les concedan las ayudas técnicas y financieras para establecerse por su cuenta.

c. Formación cultural.

Es indudable que no todos los inválidos podrán seguir un programa de formación profesional, porque son de edad avanzada o porque poseen un bajo nivel intelectual por falta de instrucción o poca salud, todo lo cual les ocasiona una insuficiente capacidad mental o física que les impide asimilar las enseñanzas de un oficio calificado o semicalificado.

Si alguno de estos inválidos es capaz de asimilar una formación cultural básica, de tal forma que pueda aprender a leer, escribir y los mínimos conocimientos de las operaciones elementales de cálculo, tendrá posteriormente una posible reinserción en el área de servicios, en una empresa privada o pública; pero en definitiva, no es fácil en estos casos una reinserción laboral y muchos de ellos han de terminar en centros de empleo protegido, para que así, después de un largo período de trabajo en los mismos, no les es posible reinsertarse laboralmente en la empresa, sea un centro de este tipo en donde transcurra toda su vida laboral.

Por otro lado, los objetivos de la formación profesional son los siguientes:

1. Impartir, para el inválido, un curso de enseñanza profesional a cuyo término y previa la superación de las pruebas correspondientes le será concedido un título o certificado acreditativo.

2. En la medida de lo posible, desarrollar los cursos de enseñanza de forma individualizada, acomodándolos al inválido y en la medida que sus disminuciones así lo justifiquen.

3. Dados los perniciosos efectos que producen los períodos de espera, en el programa rehabilitador de los inválidos y el principio de la enseñanza individualizada, el ingreso de alumnos a los cursos se realizará por pequeños grupos y de forma que entre ingreso e ingreso, transcurra, como máximo, un período de tres meses.

4. En las profesiones que así lo requieran, se adiestrará al inválido en el diseño de los dispositivos terminales, adaptables a prótesis, adecuados a los trabajos específicos propios de la profesión que aprenden.

Teniendo en cuenta los objetivos antes señalados, se seleccionarán en relación a los siguientes criterios:

Profesiones para las que exista una mayor facilidad de colocación de trabajadores inválidos.

Lo anterior supone, conjugar los siguientes factores:

- . Estudio de la demanda de mano de obra especializada.
- . Estudio de las capacidades residuales de la población inválida atendida.
- . Estudio de las posibilidades de formación profesional de acuerdo al tipo de capacidades residuales de la población.

Recursos de la zona en el campo de la enseñanza profesional:

- . Enseñanzas impartidas en la zona.
- . Periodicidad del inicio de los cursos.
- . Problemas de acomodación al espacio.
- . Posibilidad de que un inválido pueda seguir el desarrollo del curso a ritmo normal o necesidad de impartirle una enseñanza individualizada.
- . Necesidad, en aquella profesión, de instruir al inválido en el diseño de dispositivos terminales para trabajos específicos.

3. Establecer un nivel escalonado de cursos de forma que también se impartan enseñanzas de oficios o profesiones, que por su carácter elemental y esencialmente práctico, puedan ser seguidos por inválidos con una mínima capacidad de aprendizaje teórico.

4. Distribución regional de las áreas de enseñanza, pudiendo llegarse a una especialización por centros, de tal modo que el conjunto de los centros de recuperación laboral del país, ofreciese un amplio abanico de posibilidades de formación profesional, con lo cual sería más fácil adecuarse a las necesidades particulares de cada inválido (siempre y cuando el desplazamiento del mismo no fuese perjudicial).

Para finalizar este inciso es prudente expresar lo siguiente:

En un primer momento, pareciera muy ambicioso y utópico el programa de rehabilitación profesional que se ha expuesto; sin embargo, bien pudiera ser una realidad si se instrumentan los mecanismos legales indispensables para ello y a los que nos referiremos a continuación.

4.2. Adición de una nueva fracción en el Artículo 123, donde se disponga que es derecho de todo trabajador que haya sufrido un riesgo de trabajo, ser sujeto del programa de rehabilitación profesional.

De nada serviría el estudio, análisis y elaboración de un programa de rehabilitación profesional para inválidos sino se consagrara en nuestra Carta Magna.

Esta garantía deberá estar inserta (lógicamente) en el artículo 123 de nuestro Máximo Ordenamiento Legal, al ser este apartado donde se estipulan las garantías sociales de los mexicanos.

Proponemos que se adicione una fracción XIII Bis, donde se contemple el derecho de los inválidos a un programa de rehabilitación profesional, quedando redactado en los siguientes términos:

XIII. Bis. "En caso de riesgo de trabajo, toda empresa, independientemente de la actividad que desarrolle, estará obligada a proporcionar a sus trabajadores, rehabilitación profesional. Asimismo, después de que el inválido haya cursado el programa de rehabilitación profesional y que la institución correspondiente le expida la constancia donde se acredite que está apto para reincorporarse a la vida laboral, el trabajador disminuido tendrá derecho a que la empresa donde sufrió el riesgo de trabajo lo contrate nuevamente, ubicándolo de manera tal, que desempeñe labores congruentes con su nueva condición física. Toda empresa estará obligada a contratar al cien por ciento de sus trabajadores, que presenten disminuciones físicas, siempre y cuando ese total desee recontractarse.

En el caso de que algún o algunos inválidos no deseen reubicarse en el centro de trabajo, el patrón quedará exento de tal obligación, siempre y cuando se le proporcione al trabajador accidentado la pensión correspondiente en términos de ley. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con esta obligación”.

En este momento recordamos los comentarios de Mario de la Cueva, cuando se refirió a una de tantas características del Derecho Colectivo del Trabajo, y sobre el particular expresó:

“... es un algo insaciable, entendiéndose esta idea en un doble sentido: primeramente, porque rige en forma integral al Derecho Individual del Trabajo; es decir, se extiende a todas las condiciones de prestación de los servicios, lo que da por resultado que el contrato colectivo mexicano sea tan minucioso que hace inútil la celebración de pactos individuales; pero donde resalta en toda su fuerza la insaciabilidad del Derecho Colectivo es en la lucha permanente o en el espíritu inventor de nuevas condiciones de trabajo”.⁸⁸

Como coincidimos sin reserva alguna con el maestro De la Cueva, no pensamos que el programa de rehabilitación profesional para inválidos sea una utopía, pues justamente en esa insaciabilidad del Derecho Colectivo, que busca continua y permanentemente nuevas condiciones de trabajo, es donde nos fundamos para proponer lo que se ha indicado en este inciso y en los siguientes.

⁸⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Derecho del Trabajo. T. II. Séptima Edición. Porrúa, México. 1993. Pág. 229.

4.3. Adición de una nueva fracción en el Título Cuarto, Capítulo I de la Ley Federal del Trabajo, para establecer la obligación de los patrones para contratar trabajadores inválidos en cada empresa.

La adición que se propone al Título Cuarto, Capítulo I de la Ley Federal del Trabajo, relativo a *los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones* (específicamente en el artículo 132), deberá establecer la obligación de los patrones para contratar trabajadores inválidos en dos sentidos:

Primero, la obligación de que cualquier trabajador que haya sufrido riesgo de trabajo, después de haber cumplido satisfactoriamente con el programa de rehabilitación, será recontratado nuevamente por la misma empresa.

Segundo, para que haya congruencia entre las disposiciones constitucionales y la Ley Federal del Trabajo, también deberá estipularse que toda empresa tendrá la obligación de contratar al cien por ciento del total de sus trabajadores, que presenten disminuciones físicas, siempre y cuando éstos deseen reincorporarse al centro de trabajo; pero cuando del total de accidentados alguno o algunos trabajadores no deseen reintegrarse a la vida laboral, el patrón quedará exento de tal obligación, siempre y cuando a dicho trabajador se le otorgue la pensión correspondiente, apegada a derecho.

Las razones por las que proponemos lo anterior, son las siguientes:

Cuando cualquier trabajador sufre un riesgo de trabajo y como consecuencia del mismo presenta una deficiencia física, se presentan dos

situaciones: a. El patrón lo primero que busca es deshacerse de él cual si fuera un objeto y b. El trabajador al verse disminuido piensa que se tornará en una persona inútil, convirtiéndose en una carga tanto para su familia como para la sociedad.

Para evitar las circunstancias anteriores, al patrón se le deberá obligar a que recontrate al trabajador disminuido y a éste, se le proporcionarán los elementos para su reincorporación laboral.

Ahora bien, se sugiere que la fracción que se adicione al artículo 132, se identifique como la XV Bis, cuyo texto estará redactado en los siguientes términos:

Art. 132.

...

Fracc. XV. Bis. "Proporcionar el programa de rehabilitación profesional para inválidos, a todo aquel trabajador que haya sufrido un riesgo de trabajo.

Ya cursado dicho programa y obtenido, por parte del trabajador, el certificado que acredite que posee aptitudes y capacidades para reincorporarse a la vida productiva, el patrón estará obligado a recontratarlo, ubicándolo en labores que sean acordes a sus nuevas condiciones físicas.

Sin embargo, el patrón quedará exento de la obligación de recontratar al trabajador inválido, si éste opta por la pensión respectiva, quedando el patrón liberado de esta responsabilidad, siempre y cuando acredite haberle otorgado al trabajador inválido, la pensión correspondiente en términos de Ley".

Recordemos que el Derecho del Trabajo es dinámico y por lo mismo, debe adecuarse a las nuevas hipótesis que se presentan en el desempeño del trabajo; es decir, si bien se contempla dentro del Derecho Colectivo del Trabajo lo relacionado con los riesgos de trabajo, en los momentos actuales, se está tornando obsoleto, puesto que al sector de trabajadores inválidos no se les ha dado la importancia necesaria.

El trabajador es un ser humano y como tal, es merecedor de todo el respeto y derecho que esta posición acarrea; por ende, los trabajadores inválidos deben gozar de las mismas oportunidades de trabajo que aquellos que no han sufrido accidente alguno.

La obligación de que todo patrón contrate al 100% del personal accidentado, tiene como objeto, en primer lugar, que los trabajadores que en un futuro no tan lejano, sufran un riesgo de trabajo, encuentren colocación inmediata y consecuentemente, se disminuya el desempleo de este sector.

Asimismo, si se establece que el patrón deberá recontractar al trabajador disminuido por riesgo de trabajo, siempre y cuando curse satisfactoriamente el programa de rehabilitación profesional respectivo, tiene por objeto que la cifra de desempleados inválidos no aumente y que el trabajador no comience el arduo peregrinar que implica buscar otro empleo.

Si en la actualidad es difícil la colocación de los trabajadores sin impedimento físico alguno, con mayor razón es problemático la colocación de los inválidos; por ello, para que no se queden desprotegidos deberán ser recontractados por la empresa en donde sufrieron el siniestro.

4.4. Reglamentar o incorporar la Dirección General de Centros de Capacitación en la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores inválidos no contarán con los elementos suficientes para que puedan reintegrarse a la vida laboral, si a la Dirección General de Centros de Capacitación no se le otorgan facultades para que se erija como protectora de este tipo de trabajadores.

Se sugiere que esté integrada por representantes del gobierno, de las empresas y de trabajadores, para que exista un equilibrio de fuerzas.

Es especialmente importante que los representantes de los trabajadores en esta Dirección pertenezcan al grupo de trabajadores que padezcan algún tipo de invalidez, porque sino no se adecuarían las normas y dispositivos a una problemática real. No debemos olvidar que un trabajador sin disminuciones físicas es muy diferente al que si las tiene; lógicamente, los lineamientos y condiciones laborales distan mucho unas de otras.

Debe cuidarse que en esta Dirección no comiencen a colarse intereses que no permitan la realización de su cometido: la defensa y protección de los trabajadores inválidos.

La Dirección General de Centros de Capacitación deberá ser integrada como una autoridad en materia del trabajo, adicionándose la fracción V Bis al artículo 523 de nuestra Ley Laboral, numeral que se encuentra inserto en el Título Once relativo a las **Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales**.

Creemos prudente que la Dirección General de Centros de Capacitación, dependa del Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y

Adiestramiento, institución que a su vez rinde cuentas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, toda vez que de acuerdo con el artículo 537 de nuestra legislación laboral, el primero de los organismos mencionados, tiene como objetivos: I. Estudiar y promover la generación de empleos; II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores; III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y IV. Registrar las constancias de habilidades laborales, resultando congruente se adicione la fracción III Bis, en cuya redacción deberá quedar estipulado lo siguiente:

Art. 537.

...

Fracc. III Bis. "Organizar, promover y supervisar que los trabajadores que hayan sufrido un riesgo de trabajo, cursen efectivamente el Programa de Rehabilitación Profesional para Inválidos, tarea que estará a cargo de la Dirección General de Centros de Capacitación".

Como la problemática presentada por los inválidos es una situación que no puede esperar, es prudente utilizar los mecanismos y estructuras gubernamentales existentes para su pronta solución; de ahí la subordinación de la Dirección General de Centros de Capacitación al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

4.5. Incorporar a los programas de capacitación y adiestramiento, el programa de formación profesional para aplicarse a trabajadores inválidos.

Con el objeto de que la rehabilitación profesional de los inválidos sea una realidad, el programa respectivo deberá incorporarse al de

capacitación y adiestramiento, diseñando planes y programas acordes al mismo.

Este diseño le correspondería a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como la consecuente verificación de que se llevaran a la práctica y para tal se propone adicionar al artículo 153-A un segundo párrafo, donde claramente quede establecido que todo trabajador que haya sufrido un riesgo de trabajo tiene el derecho de capacitarse y adiestrarse, cursando para ello, el programa de rehabilitación diseñado por dicha Secretaría, programa que deberá tomar en consideración sus nuevas condiciones físicas.

El texto que se sugiere para el segundo párrafo del artículo 153-A es el siguiente:

Art. 153-A.

...

Asimismo, cualquier trabajador que haya sufrido riesgo de trabajo, tiene el derecho y la obligación de cursar el Programa de Rehabilitación Profesional para Inválidos diseñado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a fin de que pueda reintegrarse a la vida social y económica del país a la brevedad posible.

Es necesario la homologación de ambos programas para que todo capacitador, esté en aptitud de promover tanto el programa de capacitación y adiestramiento como el de rehabilitación para inválidos, contando por consecuencia, con personal eficaz para sobrellevar esta problemática que vive el país.

Por último, no debemos olvidar que el programa de rehabilitación para inválidos arranca en un accidente, debiendo finalizar con la reincorporación laboral del trabajador en un puesto de trabajo.

Entre un extremo y otro, se desarrollarán una serie de acciones e intervendrán diversos profesionales.

Todas y cada una de las acciones e intervenciones de los profesionales, así como el contexto o medio ambiente en que se desarrollan, repercutirán en el conjunto de la persona del inválido; por ello, se debe armonizar y concatenar todos estos elementos en vistas a una única meta final: la rehabilitación profesional del inválido.

Aun cuando suele hablarse de rehabilitación médica y profesional como etapas distintas y separadas, ello no quiere decir que sean independientes o estén desvinculadas.

Son distintas porque la naturaleza de las acciones son desarrolladas por profesionales o técnicos diferentes, pero no deben estar desvinculadas por la unidad de miras que debe informar el conjunto del proceso en su totalidad, así como por la posibilidad y conveniencia de una cierta actitud solapadora entre ambas etapas rehabilitadoras.

Se recomienda que el centro de rehabilitación sea claramente distinto del centro médico, por la imperiosa necesidad de situar al inválido en un entorno con ambiente laboral. Con ello y de forma paulatina, el inválido va constatando que puede desenvolverse en el mundo laboral. Obtiene confianza en sí mismo y consecuentemente, las limitaciones que se derivan de sus secuelas residuales se transforman en acicates para desarrollar otras

capacidades que las compensen; es decir, el paciente *deja de ser tal para convertirse en agente*.

Aunque se ha hecho notar que los centros médico y laboral son claramente distintos, es necesario facilitar el simultáneamiento del fin de los tratamientos médicos y el inicio de la rehabilitación profesional, siendo prudente que dichos centros estuvieran cercanos, de forma que durante un cierto período del programa, el inválido pudiera alternar las acciones en ambos centros y consiguiera efectivamente su rehabilitación y por ende, se reincorpore al entorno laboral.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La capacitación y adiestramiento es derecho constitucional de todo trabajador mexicano.

SEGUNDA. El trabajador que ha sufrido un riesgo de trabajo, tiene serias dificultades para reincorporarse a la vida productiva del país; por ello, se hace necesario combatir esta problemática.

TERCERA. Para combatir eficientemente la situación que padecen los inválidos, en primer lugar debe conocerse a fondo todos y cada uno de los factores que inciden para que el inválido no pueda reincorporarse de manera productiva, para, posteriormente, diseñar un Programa de Rehabilitación Profesional para Inválidos, que les permita rescatar aquellas habilidades y capacidades aun latentes y viables de explotar.

CUARTA. Con el propósito de que el Programa de Rehabilitación Profesional para Inválidos, sea un éxito, debe comprender dos grandes áreas: a. Orientación profesional y b. Formación profesional.

En la primera se hallan, cuatro tipos de valoración: a. Médica; b. Social; c. Psicológica y d. Empleo.

En la segunda (formación profesional), deben tenerse en cuenta tres tipos de formación: a. Teórico-práctica; b. Esencialmente práctica y c. Cultural.

QUINTA. Este Programa de Rehabilitación Profesional para Inválidos no debe considerarse utópico e irrealizable, porque por la propia naturaleza del Derecho Colectivo, lo que parece ambicioso a primera vista, no lo es en realidad.

De ahí, que la fuerza laboral del país disminuida por un accidente de trabajo, así como estudiosos del Derecho, sindicatos y trabajadores en general, sumen esfuerzos para que la rehabilitación integral de este tipo de trabajadores, no solo sea un deseo sino una realidad práctica y accesible a todo trabajador mexicano que padezca algún tipo de invalidez.

SEXTA. Pero además de instrumentar el Programa de Rehabilitación para Inválidos tomando en cuenta todos los aspectos indispensables, es necesario se legisle sobre el particular para que todo trabajador inválido se halle verdaderamente protegido; por ello, se propone adicionar a nuestra Carta Magna la fracción XIII Bis, cuya redacción que proponemos es la siguiente:

XIII. Bis. "En caso de riesgo de trabajo, toda empresa, independientemente de la actividad que desarrolle, estará obligada a proporcionar a sus trabajadores, rehabilitación profesional. Asimismo, después de que el inválido haya cursado el programa de rehabilitación profesional y que la institución correspondiente le expida la constancia donde se acredite que está apto para reincorporarse a la vida laboral, el trabajador disminuido tendrá derecho a que la empresa donde sufrió el riesgo de trabajo lo contrate nuevamente, ubicándolo de manera tal, que desempeñe labores congruentes con su nueva condición física.

Toda empresa estará obligada a contratar al cien por ciento de sus trabajadores, que presenten disminuciones físicas, siempre y cuando ese total desee recontratarse.

En el caso de que algún o algunos inválidos no deseen reubicarse en el centro de trabajo, el patrón quedará exento de tal obligación, siempre y cuando se le proporcione al trabajador accidentado la pensión correspondiente en términos de ley.

La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con esta obligación”.

SEPTIMA. Como la ley reglamentaria debe ser acorde con las disposiciones de nuestra Constitución Política, se propone adicionar una nueva fracción en el Título Cuarto, Capítulo I de la Ley Federal del Trabajo, para establecer la obligación de los patrones para contratar trabajadores inválidos en sus empresas.

La fracción propuesta será identificada como la XV Bis del artículo 132, y se sugiere quede redactada de la siguiente manera:

Art. 132.

...

Frac. XV. Bis. "Proporcionar el programa de rehabilitación profesional para inválidos, a todo aquel trabajador que haya sufrido un riesgo de trabajo.

Ya cursado dicho programa y obtenido, por parte del trabajador, el certificado que acredite que posee aptitudes y capacidades para reincorporarse a la vida productiva, el patrón estará obligado a

recontratarlo, ubicándolo en labores que sean acordes a sus nuevas condiciones físicas.

Sin embargo, el patrón quedará exento de la obligación de recontratar al trabajador inválido, si éste opta por la pensión respectiva, quedando el patrón liberado de esta responsabilidad, siempre y cuando acredite haberle otorgado al trabajador inválido, la pensión correspondiente en términos de Ley".

OCTAVA. Para que efectivamente el Programa de Rehabilitación para inválidos sea un hecho, se requiere de una autoridad laboral que se encargue de ello; por ende, se propone incorporar la Dirección General de Centros de Capacitación en la Ley Federal del Trabajo, organismo que dependerá directamente del Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, pues en virtud de las funciones que esta Institución tiene a su cargo, resulta viable tal incorporación, proponiendo se adicione una fracción III Bis, al artículo 537 de nuestra legislación laboral, en los términos que anotamos a continuación:

Art. 537.

...

Frac. III Bis. "Organizar, promover y supervisar que los trabajadores que hayan sufrido un riesgo de trabajo, cursen efectivamente el Programa de Rehabilitación Profesional para Inválidos, tarea que estará a cargo de la Dirección General de Centros de Capacitación".

NOVENA. Con el objeto de que la rehabilitación profesional de los inválidos sea una realidad, el programa respectivo deberá

incorporarse al de capacitación y adiestramiento, diseñando planes y programas acordes al mismo.

Para ello, se propone adicionar al artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo que nos rige, un segundo párrafo, donde se contemplará lo siguiente:

Art. 153-A.

...

Asimismo, cualquier trabajador que haya sufrido riesgo de trabajo, tiene el derecho y la obligación de cursar el Programa de Rehabilitación Profesional para Inválidos diseñado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a fin de que pueda reintegrarse a la vida social y económica del país a la brevedad posible".

DECIMA. Los trabajadores que sufren los estragos de un accidente de trabajo, no deben estar desprotegidos como hasta la fecha, pues aunque reciben una pensión, la misma no es suficiente para que sobrevivan decorosamente; por ello, la solución se halla en que dichos trabajadores no se vuelvan improductivos, convirtiéndose en una carga para sus familias y la sociedad mexicana.

Es necesario echar manos a la obra, para que nuestros compatriotas accidentados no se vean forzados a vivir en la obscuridad, replegándose de la vida productiva del país; ellos como nosotros tenemos el derecho inalienable al trabajo digno, no permitamos que se degraden, porque antes que todo son seres humanos.

BIBLIOGRAFIA

- ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del Trabajo. T.I. Bosch. España. 1958.
- ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del Trabajo. T. II. Bosch. España. 1960.
- BALELLA, Juan. Lecciones y Legislación del Trabajo. Civitas. España. 1960.
- BARBAGELATA, Héctor H. La Legislación Mexicana. Popular. México. 1970.
- BARRERA LOPEZ, Alfredo. Organismos Descentralizados y su Régimen Laboral. T.I. Ginebra. 1984.
- CALDERON CORDOBA, Hugo. Manual para la Administración del Proceso de Capacitación del Personal. Cuarta Edición. Limusa. México. 1990.
- CARRERA STAMPA, Manuel. Lecciones del Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Depalma. Argentina. 1987.
- CHAVEZ OROSCO, Luis. Historia de México. Porrúa. México. 1979.
- CHIAVENATO, Alberto. Iniciación de la Administración de Personal. McGraw-Hill. México. 1993.
- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa. México. 1985.
- DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Sexta Edición. Porrúa. México. 1992.

- DE LA CUEVA, Mario. El Derecho del Trabajo. T. I. Sexta Edición. Porrúa. México. 1991.
- DE LA CUEVA, Mario. El Derecho del Trabajo. T. II. Séptima Edición. Porrúa. México. 1993.
- DUNNETTE, Marvin D. Psicología Industrial. Sexta Edición. Trillas. México. 1978.
- GIDE, Charles. Curso de Economía Política. Segunda Edición. Heliasta. Argentina. 1989.
- GONZALEZ MAS, Rafael. Tratado de Rehabilitación Médica. Tercera Edición. Científico Médica. España. 1976.
- GONZALEZ Y RUEDA, Porfirio Teodomiro. Previsión y Seguridades Sociales del Trabajo. Limusa. México. 1989.
- GUTIERREZ ARAGON, Raquel. Lineamientos del Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1980.
- HALE, Gloria. Manual para Inválidos. H. Blome. España. 1980.
- INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. El Instituto Mexicano del Seguro Social y la Rehabilitación. IMSS. México. 1984.
- INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. Lecturas en Materias de Seguridad Social: Instituto Mexicano del Seguro Social y la Rehabilitación. IMSS. México. 1989.

IZQUIERDO IZQUIERDO, Oscar. Readiestramiento del Trabajador Incapacitado. S.S.A. Dirección del Centro de Rehabilitación Profesional. México. s/a.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. T. I. Cuarta Edición. Depalma. Argentina. 1987.

MOLINA AVIÑO, Arturo. Rehabilitación, Fundamentos, Técnicas y Aplicación. Médica Europea. España. 1990.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Porrúa. México. 1983.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Año Internacional de los Inválidos. S.S.A. México. 1981.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Principios de la Readaptación Profesional para Inválidos. Segunda Edición. OIT. Suiza. 1974.

PAVESE, Guianibelli. Enfermedades Profesionales en la Medicina de Trabajo y en el Derecho Laboral. Segunda Edición. Universidad Argentina. Argentina. 1992.

RODRIGUEZ ESTRADA, Mauro. Administración de la Capacitación. McGraw-Hill. México. 1990.

ROPER, W. Diccionario de Psicología. Océano. México. 1986.

RUSK, H.A. Medicina de Rehabilitación. Interamericana. España. 1992.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones del Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1967.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Capacitación. STPS. México. 1990.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Los porqué de la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores. Segunda Edición. STPS. México. 1988.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. S.T.P.S. México. 1981.

SUBSECRETARIA DE EDUCACION E INVESTIGACION TECNOLOGICA. Capacitación y Adiestramiento. SEIT. México. 1993.

TOLDEN ZAMUDIO, Alfonso. Medicina Física y Rehabilitación. Segunda Edición. Larios. México. 1970.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México. 1981.

VALVERDE LLOR, Elías. El Accidente de Trabajo. IMSS. España. 1980.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Quinta Edición. MacGraw-Hill. México. 1997.

Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima Tercera Edición. Porrúa. México. 1997.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Quinta Edición. Pac. México. 1997.

Ley del Seguro Social. Alco. México. 1965.

Ley General de Salud. Sista. México. 1996.

Ley General de Educación. Pac. México. 1993.

Reglamento Interior de Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Segunda Edición. S.T.P.S. México. 1993.

Convenio Internacional No. 142 sobre la Orientación y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos. T II. Comité Interamericano de Seguridad Social. Secretaría General. México. 1965.

DICCIONARIOS

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. IV. Vigésimo Segunda Edición. Heliasta. Argentina. 1990.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. VIII. Vigésimo Primera Edición. Heliasta. Argentina. 1989.

Diccionario Enciclopédico de Educación Especial. V. III. Diagonal/Santillana. México. 1986.

Diccionario de Psicología y Psicoanálisis. V. III. Paidós. Argentina. 1977.

DORLAND. Diccionario de Ciencias Médicas. T. II. Atenea. Argentina. 1994.

JIMS. Diccionario Enciclopédico. L. Braier de Medicina. España. 1980.

REAL ACADEMIA DE LA LENGUA. Diccionario de la Lengua Española.
Vigésimo Primera Edición. España. 1992.

WOLMAN, Benjamín B. Diccionario de Ciencias de la Conducta. Trillas. México.
1984.