

375
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

CAMPUS ARAGÓN

"AUSENCIA DE UNA REGULACIÓN APLICABLE
A PERSONAS DISCAPACITADAS EN MATERIA
LABORAL"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

ERIKA ZAMORA CABRERA

ASESOR : LIC. MAURICIO SANCHEZ ROJAS

MÉXICO

02-70751 1999

TESIS CON



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 DIOS POR BRINDARME
LA OPORTUNIDAD DE CUMPLIR
MI SUEÑO.**

**A MIS PADRES
CARLOS Y SOFIA.
CON TODO CARIÑO, COMO UN
TESTIMONIO DE GRATITUD Y
PROFUNDO RESPETO, QUE SIEMPRE
ME BRINDARON Y CON EL CUAL
HE LOGRADO TERMINAR MI CARRERA
PROFESIONAL.**

**A MIS HERMANOS.
CARLOS Y MARIBEL.
POR ALENTARME Y APOYARME
EN ÉSTE CAMINO.**

**AL LIC. RICARDO VARGAS GUZMÁN.
CON ESPECIAL AMOR Y AFECTO
POR TODO EL APOYO BRINDADO**

A TI: TIA SUSANA DONDE QUIERA QUE ESTES.

A LA UNIVERSIDAD
AUTONOMA DE MEXICO
GRACIAS POR LA OPORTUNIDAD
QUE ME OTORGO AL RECIBIRME.
MI GRATITUD ES ENORME Y MI COMPROMISO
DE LEALTAD AÚN MAYOR.

EXTIENDO ESTE AGRADECIMIENTO
A LOS PROFESORES DE ESTA INSTITUCIÓN
Y EN ESPECIAL AL LIC.MAURICIO SANCHEZ
ROJAS QUE ME ASESORO,EN LA ELABORACIÓN
DE ESTA TESIS.
GRACIAS.

AUSENCIA DE UNA REGULACION APLICABLE A PERSONAS DISCAPACITADAS EN MATERIA LABORAL.

INDICE	PAG.
INTRODUCCION.	1
CAPITULO I ANTECEDENTES HISTORICOS	
1.1.-ANTECEDENTES HISTORICOS JURICOS EN MEXICO.	1
1.2.-PROBLEMAS SOBRE SU DENOMINACION.	14
1.3.-CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y PRINCIPIOS RECTORES.	18
CAPITULO II.- LEGISLACIÓN LABORAL EN MEXICO.	
2.1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS ART. 123 APARTADO "A".	27
2.2.-LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	34
2.2.2.-CONCEPTOS BÁSICO	34
2.3.-LEY FEDERAL DEL TRABAJO TITULO NOVENO.	39
2.4.-LA PROBLEMÁTICA SOBRE LOS RIESGOS DE TRABAJO.	48
2.4.4.MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.	56

CAPITULO III.- MARCO CONCEPTUAL E INTEGRACION SOCIAL A PERSONAS DISCAPACITADAS.

3.1.- LIMITACIONES FISICAS O MENTALES.	59
3.2.-PREVENCIÓN	62
3.3.- EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES.	66
3.4.-REHABILITACIÓN.	70
3.5.-DISPOSICIONES GENERALES.	75
3.6.-SALUD Y ASISTENCIA SOCIAL.	78
3.7.-EDUCACIÓN.	84
3.8.-MOVILIDAD Y BARRERAS ARQUITECTÓNICAS.	86

CAPITULO IV.- PROYECTO DE REFORMAS Y ADICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.1.-DISCRIMINACIÓN PARA PERSONAS DISCAPACITADAS EN MATERIA LABORAL.	89
ACTIVIDADES ACORDES A SU CONDICIÓN.	91
4.3.-LAS ADECUACIONES A LOS CENTROS DE TRABAJO.	93
4.4.-INEXISTENCIA DE PROTECCIÓN.	97
4.5.-IMPORTANCIA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.	99
CONCLUSIONES.	101
BIBLIOGRAFIA.	103

INTRODUCCION.

Las personas con discapacidad han venido exigiendo equidad en las oportunidades y una respuesta integral del Estado Mexicano para satisfacer sus necesidades y lograr una plena incorporación al desarrollo.

Una persona es discapacitada porque en el medio no existen facilidades que le permitan estar en igualdad de Circunstancias para acceder a las mismas oportunidades que tienen los demás miembros de la comunidad.

En tal sentido es indispensable la articulación de medidas estratégicas en los ámbitos del que hacer político, social y cultural para propiciar el acceso y la igualdad de oportunidades para lograr una Integración al bienestar y al desarrollo de las personas con discapacidad a través de las siguientes son el la salud, en la educación, en materia de capacitación y empleo, en la cultura la recreación y el deporte.

Las personas con Discapacidad tienen restricciones en sus facultades y limitaciones para desarrollar actividades, pero tal condición no debe limitar el ejercicio pleno de los derechos que posee como ser humano. Toda vez que se manifiesta en el artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos que a la letra dice: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley".

No obstante la dificultad del discapacitado para ejercer sus derechos depende de que los individuos, las Instituciones públicas ,privadas y la sociedad , en su conjunto, en su relación e Interacción con él garantice el marco de dignidad , respeto y equidad que merece, para garantizar el pleno acceso a las oportunidades y al desarrollo.

Las causas más frecuentes de la discapacidad se relacionan con las enfermedades genéticas, las condiciones perinatales, las enfermedades crónico degenerativas, las enfermedades transmisibles los accidentes de todo tipo, como riesgos de trabajo, las intoxicaciones, las violencias ocasionadas por la desnutrición, los partos, las enfermedades y de los accidentes mal atendidos.

La Discapacidad reduce parcial o totalmente la realización de actividades en la forma o dentro de los límites considerados como normales en el ser humano produciendo impedimentos para el desempeño de un rol determinado. Esta condición puede ser mejorada, o revestida en diversos grados mediante la valoración y tratamiento multidisciplinario y la participación activa del propio discapacitado.

Pero el tema que más interesa tratar es la capacidad laboral y las oportunidades en el empleo para la promoción laboral y una ocupación rentable para personas con discapacidad, físicas, mentales, y sensoriales.

Para Integrarse a la vida laboral, la desinformación y perjuicios por parte de empleadores y del propio sector público han obstaculizado el proceso de Incorporación productiva.

Los intentos realizados para ubicar empleos fijos remunerados a estas personas, han tenido poco éxito por falta de una valoración de sus capacidades funcionales, por una inexistencia o inadecuada capacitación para el trabajo o por una ubicación laboral no acorde con sus capacidades, habilidades e intereses.

La modificación integral al marco jurídico deberá incluir las adecuaciones necesarias a la Ley Federal del Trabajo que incluyan la determinación de espacios laborales para las personas con discapacidad en planta productiva del país, así como los apoyos de adaptación necesarios a los mismos.

Uno de los objetivos Específicos es Incrementar los procesos de aptitudes, desarrollo de habilidades para el trabajo y de gestoría ocupacional de los centros de rehabilitación.

En el presente trabajo, lo divido en cuatro capítulos:

En Primer capítulo hacemos reseña histórica del Derecho del Trabajo, con el fin de dar a conocer el origen de y los cambios sufridos a través del tiempo, así como los problemas sobre su denominación en virtud a la naturaleza de la disciplina.

En el Segundo capítulo invocamos el marco jurídico que constituye el fundamento Legal en que se apoya una serie de referencias jurídicas que darán fundamento y que servirán de base para toda la exposición.

El Tercer capítulo . Nos enfocaremos primordialmente a las *personas con DISCAPACIDAD*, es decir sus limitaciones físicas, la incorporación a nuestra sociedad al derecho a brindarles asistencia médica una educación así como una prevención, y las figuras a fines, por tal razón lo realizaremos utilizando el método *descriptivo*.

El Cuarto capítulo y último en éste capítulo hablaremos de los *proyectos y adiciones a la Ley Federal de Trabajo* razón de llegar a las conclusiones de trabajo y a las *propuestas* para dar una solución del tema que nos ocupa.

Espero que este Trabajo de Tesis, sirva para los fines que lo escribí señalados con anterioridad.

CAPITULO I ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS - JURÍDICOS EN MÉXICO.

EPOCA PREHISPANICA.

“El profesor Néstor de Buen Lozano piensa que en la época prehispanica existe escasa información sobre las relaciones de trabajo, que vivieron, ya que la misma, deriva más de suposiciones que de datos ciertos, idea a la cual me adhiero Algunos historiadores hacen referencia a diferentes trabajadores, comerciantes, pescadores, mensajeros, tejedores, herreros, albañiles, militares, médicos, astrónomos, y hechiceros entre otros”

dichos trabajadores surgieron a medida que las pequeñas poblaciones progresaban ya que en un inicio la caza y la recolección de frutos fueron las primeras actividades de trabajo que realizaban organizados bajo un régimen familiar en el que las actividades más duras eran encomendadas a los hombres dejando a las mujeres

las tareas del hogar y de la recolección. A medida que estos pequeños clanes se van uniendo e interactúa con otras poblaciones surgen como actividades la agricultura y el comercio de manera que surgen grandes culturas que empiezan a dominar a las demás tales como la de los mayas o los aztecas. Ese momento la organización de esos pueblos se basaba en el poder militar y las actividades laborales empiezan a convertirse en obligatorias, tales como el servicio militar asimismo. Surge la figura de la esclavitud fortalecida con las guerras, y los pobladores se especializan ya no en varias labores sino en una sola actividad.

EPOCA COLONIAL.

Con la conquista de los españoles sobre nuestros pueblos prehispanicos se fortaleció aún más la esclavitud, generalizándose sobre todos los pobladores autónomos de este país, los cuales eran explotados y tratados en forma deplorable, pero en este momento histórico se creó una buena obra legislativa apoyada por la Reyna Isabel La Católica y de los cléricos de su país, llamada Leyes de Indias en la cual no justificaron el trato humillante y deshumanizado que le daban los españoles a los indígenas, considerando ilícito el despojo que se hizo a los naturales, Por lo que esta legislación intentó reconocer como seres humanos a nuestros pobladores. Aunque no se aceptó una igualdad jurídica con los conquistadores.

La sociedad colonial buscó diversas formas para obtener la fuerza del trabajo del pueblo mexicano, las cuales fueron primeramente la esclavitud después le hicieron creer que tenían cierta libertad para desempeñar el trabajo que les conviniera pero teniendo que contribuir con ese trabajo para el beneficio de la comunidad.

Poco después implantó un régimen obligatorio y remunerado para trabajar en campos, minas, obras públicas, y servicio doméstico llamado repartimiento o cualquier apoyado en jueces repartidores y una regulación de la jornada de trabajo y pago de un salario, en jueces repartidores, y una regulación de la jornada de trabajo y pago de un salario, por último se uso un tipo de contrato aparentemente voluntario el cual estaba basado en el control de los peones a través de sus deudas.

De lo que se infiere que esa prácticas tan maquiavélicas son las raíces del pensamiento de la clase patronal de nuestros días que se manifiesta en el ideal de considerar al trabajador como un instrumento sustituible para su empresa, que tiene un periodo de uso y aprovechamiento, de lo que se entiende lo contradictorio con el pensamiento de la clase trabajadora que intenta ser tratada con dignidad y justicia manifestada en su estabilidad en el empleo.

MEXICO INDEPENDIENTE.

Lamentablemente en los inicios del siglo XIX los trabajadores indígenas eran tratados como esclavos y sus relaciones con los españoles eran influidas por la diferencia de castas, así como por la restricción de sus libertades de trabajo con el control de sus deudas y de un régimen obligatorio de trabajo en favor del Gobierno Español y sus nacionales, de lo que deducimos que la clase indígena estaba marginada al igual que la casta mestiza que también sufría de la explotación de su fuerza de trabajo, situaciones que en concordancia con la limitación que se le hizo a los criollos para obtener puestos importantes en el gobierno, provocaron nuestro movimiento de independencia que culminó con el tratado de Córdoba realizado por Iturbide en representación de México como una Nación soberana e independiente hasta años más tarde.

En esta etapa de transición cabe recalcar la declaración de Miguel Hidalgo y Costilla e Ignacio López Rayón para abolir la esclavitud, así como el ideal de Morelos plasmado en su obra llamada los Sentimientos de la Nación que decía que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que publiquen a constancia y patriotismo. Modera la opulencia y la

indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el huro.

Preocupación que denota el gran pensamiento humanista de este héroe nacional, por otra parte el Decreto Constitucional para Libertad de la América Mexicana creado a instancia de Morelos, estableció la libertad de la cultura, industria, y comercio para todos los mexicanos. Asimismo Agustín de Iturbide en el Plan de Iguala manifestó que todos los ciudadanos son idóneos para desempeñar cualquier empleo.

Lo importante de esos ideales radicó en las semillas de conciencia que se divulgaron en todo nuestro país para que los mexicanos empezarán a reconocer que todos tenían derecho a trabajar en el oficio u arte que más les conviniera aceptando el hecho de que el trabajo subordinado a otra persona, no los convertía en humanos, de segunda categoría que podían ser maltratados y marginados al arbitrio de sus patrones. Aunque hay que reconocer que la distancia de sus pretensiones a la realidad que vivieron era abismal, ya que la vida de los peones, mineros, obreros, y en general toda clase de trabajadora no mejoro notablemente porque los amos españoles fueron tan sólo remplazados por los criollos y algunos mestizos que fueron acaparando las riquezas del país, continuando con las enseñanzas de sus antecesores de explotar a los desvalidos.

Aún en la Constitución de 4 de octubre de 1824 y la Constitución Centralista de 1836 no tuvieron ninguna disposición a favor de los derechos de la clase campesina y trabajadora, La Constitución de 1817 se abocó a proteger a los dueños de los bienes de producción por encima de los intereses de la sociedad a través de una política liberal que sólo les atribuía la función de mantener el orden jurídico, permitiendo la libertad de producción y tráfico de los empresarios y comerciantes, de los empresarios y comerciantes, de lo que se desprendió que la regulación de las relaciones de trabajo quedará a cargo del Derecho Civil y la participación del gobierno sólo se reflejara para impedir los movimientos huelguistas que realizaban los obreros para defender sus derechos.

Así mismo que Nuestro Código Civil de 1870 en su artículo 2586 manifestó que el obrero que se haya ajustado sin señalar término durante el cual deba trabajar ni obra determinada que deba concluir podrá despedirse y ser despedido a voluntad suya o del que le empleo sin que por esto pueda pedirse indemnización.

Lo cual trajo como consecuencia que aún nuestro gran Presidente Benito Juárez no se interesara por defender los intereses de los trabajadores, dado que estaba preocupado en el progreso económico y político del país basado en un ordenamiento civil, y penal que apoyara la política económica de la Constitución

de 1857, El General Don Porfirio Díaz tiro la gota que derramo el vaso ya que si bien ayudo a esta nación a progresar económicamente descuido el aspecto social provocando la estabilidad de esta Nación, en virtud de que no se conformo con no apoyar a sus trabajadores nacionales en el aspecto jurídico y material sino que utilizó los medios represores de su gobierno para destruir los intentos de nuestros obreros para alcanzar un mejor trato, un mejor salario y en general una mejor condición de vida. Lamentablemente es triste pensar que el ámbito del Derecho del Trabajo siempre ha estado vinculado con los intereses personales de nuestros gobiernos que a través de la historia han demostrado su mayor apoyo a los fines económicos de diversos grupos de poder que ha su pueblo que les depositó sus esperanzas e ilusiones en la búsqueda de una mejor forma de vida, enseñanza que sigue poniendo en práctica nuestro régimen gubernamental para nuestras desgracia.

EPOCA CONTEMPORÁNEA.

El derecho del trabajo nace en el siglo XX a causa de los siguientes factores:

La profunda división que entre los hombres produjo el sistema económico liberal, agrupándolos esencialmente en dos sectores irrenconciliables entre sí; por un lado, los dueños del capital y , por otro quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo (siglo XVIII y XIX).

En el inicio del siglo XIX, el triunfo del Liberalismo era total, el Estado permanece ajeno a la vida económica y particularmente respecto de las relaciones obrero- patronales, salvo que se tratara de reprimir la coalición sindical, y los movimientos de huelga.

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

El empleo de mujeres y niños en las fábricas, salarios miserables que apenas alcanzaban para mantener al obrero con vida, largas jornadas de trabajo que se prolongan hasta trece y quince horas, son la tónica de la época, no obstante que en 1819 se limita el trabajo de los niños en las fábricas de hilados de algodón.

En virtud de las nefastas consecuencias que la doctrina liberal-individualista había ocasionado en la sociedad, se empezó a cuestionar la bondad de sus principios, y comenzó a surgir una gran oleada de críticas, desde aquellas que se limitaban a demandar el saneamiento de algunos de sus defectos, hasta las que veían en el sistema mismo la causa de todos los males y que, por tanto, luchaban declaradamente en su contra, en pos de un Estado más justo y humano.

Gran influencia tienen los pensadores socialistas que, en los alemanes CARLOS MARX y FEDERICO ENGELS, tiene a sus más caros representantes. En una posición de menor resolución se encuentran autores como Luis Blanc, Sismondi, Saint-Simon, Carlos Fourier y otros más, sostenedores del denominado socialismo utópico, en contraposición del socialismo científico que enarbolan los marxistas.

La corriente que logró mayor trascendencia fue la doctrina de Marx y Engels, que marcó una nueva etapa de lucha de los trabajadores por reivindicación; es la esencia de uno de los dos sistemas sociales, que movieron la humanidad.

De esta influencia no quedó a salvo nuestro país que, después de un largo y amargo proceso, incluyendo una revolución, culminó con la promulgación de una constitución, en el año de 1917, en donde se reconocen los derechos sociales de los trabajadores. Se inicia, a la vez, un nuevo camino que habrá de culminar en la instauración de un nuevo orden, en el que quedará proscrita, para siempre, la explotación del hombre por el hombre.

El derecho del trabajo, producto de la lucha de clases y apoyado en el pensamiento socialista, en sus capítulos sobre las condiciones de trabajo, es un esfuerzo para atemperar- no para proibir la miseria y la explotación de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser la realización plena de la justicia, porque ésta no podrá existir tanto subsistan el régimen capitalista y su Estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre. Pero tiene el derecho del trabajo una excelsa misión, porque su idea de justicia y porque todo lo que entregue al trabajo será la entrega de una parte de lo que habrá de corresponderle en el mundo del mañana y porque todo beneficio será una donación a la burguesía; quien lo piense así será un vástago lejano del socialismo utópico.

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La historia del derecho del trabajo es la historia de la humanidad constituye el verdadero fundamento de su existencia; "La fuente de toda riqueza es el trabajo".

El sentido humano del trabajo se hace mística que trasciende en principios, reglamentos, normas, jurisprudencias.

Si el trabajador nace con la movilización creciente de los hombres de las fábricas en los albores de Europa del siglo XIX; es la respuesta que dan liberalismo y al capitalismo los trabajadores fraternizados.

"Si el trabajador pone en servicio que realiza todo lo que posee, su esfuerzo, capacidad y su imaginación , nada más justo que reciba por su trabajo todo lo que necesita, en el presente y en el futuro ,para llevar una existencia decorosa en unión de su familia, conforma a la dignidad humana."¹

Los Trabajadores carecían de derechos e intolerables condiciones de trabajo sobre ellos, laboraban jornadas inhumanas y extenuantes por un salario miserable, sin derecho para exigir prestaciones económicas en caso de enfermedad, invalidez o muerte. La situación , política y económica a fines del siglo XIX y la primera década del XX, originó la Revolución Mexicana, la Constitución de 1857 había cedido su vigencia a la dictadura de un hombre y el pueblo de México, por alcanzar la democracia y la justicia, empuño las armas , resultado de esa lucha fue la Constitución promulgada el 5 de febrero de 1917.

La Constitución Mexicana de 1917 es la primera en el mundo que declara y proteger lo que después se ha llamado garantías sociales o sea, los derechos que tienen todos los hombres para llevar una existencia digna y el deber del estado es asegurar que así sea. En este congreso constituyente se asientan las bases de los derechos de los trabajadores, establece una jornada máxima de ocho horas, y el salario mínimo que debería de gozar el trabajador entre otros derechos. Estas mismas consideraciones y la ausencia de clase entre los trabajadores, hace imposible la existencia de un derecho del trabajo de esta etapa "La Crisis política y económica se desencadenan el movimiento revolucionario inspirado en el Plan Maderista de San Luis Potosí del 5 de octubre de 1910. Se formó la Casa del

Obrero Mundial, el día 4 de agosto de 1912, primera gran central de los trabajadores mexicanos a nivel nacional.”²

A pesar del golpe Huertista al gobierno de Madero, se levanto en armas el grupo carrancista de que se encuentra su plataforma ideológica en el Plan de Guadalupe del 21 de enero de 1913, en el que Venustiano Carranza enarbola dentro de las banderas de la causa la promulgación de Leyes Obreras.

En el año de 1914 varios generales carrancistas promulgaron diversos decretos protectores del Trabajo. Entre los más importantes señalaremos los siguientes:

a) La ley del Trabajo de Cándido Aguilar, para el Estado de Veracruz del 19 de octubre de 1914, que reconoció por vez primera los derechos colectivos e individuales en materia obrera.

b) La Legislación de Manuel M. Diéguez (2 de septiembre de 1914) y la de Manuel Aguirre y Berlanga (7 de octubre de 1914) promulgadas en Jalisco.

c) La legislación Social Yucateca del Salvador Alvarado, que en 1915 integró el conjunto conocido de las cinco hermanas, el cual estaba formado por legislaciones del trabajo agraria, hacienda catastro y del municipio libre. En las Leyes del Trabajo del 14 de mayo y del 11 de diciembre de 1915 se reconocieron los derechos individuales y sindicales de los trabajadores, con exclusión de la huelga.

La Constitución Social de 1917, para elaborarla, Venustiano Carranza convocó a las elecciones para integrar un Congreso Constituyente que reunió en la Ciudad de Querétaro a finales de 1916.

Una vez iniciadas las sesiones el propio Carranza envió un proyecto de Constitución a la Asamblea, mismo que fue criticado de manera severa, visto que no contemplaban las principales reformas sociales, el artículo 27 confirió al legislador ordinario a la regulación agraria, en tanto que la fracción décima del artículo 73 remitía al poder legislativo el manejo de la materia de trabajo.

“En el periodo de la Reforma Liberal con el Triunfo de la Revolución de Ayutla (1854) y el arribo al poder del partido Liberal se convocó un Congreso Constituyente en la Ciudad de México hacia fines de 1856, respecto del derecho del Trabajo destacaron las intervenciones parlamentarias de Ignacio Ramírez y del Jurista L. Vallarta”³

BARAJAS SANTIAGO DERECHO DEL TRABAJO. UNAM 1983 P. 340

BORRERO NAVARRO Miguel DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO 2ª edic. editorial PAC, México 1990

Ignacio Luis Vallarta exaltó importancia del trabajo y la justa necesidad de protegerlo, pero concluyó que era imposible la intervención protectora del estado respecto del afectaba la esfera intocable de las libertades individuales de industria y comercio.

Como dudosos, antecedentes constitucionales del Derecho del Trabajo patrio en la Constitución Federal del 5 de febrero de 1857 se reconocieron, las libertades individuales del trabajo y genéricos de asociación (art4,5,9).

En época de la Revolución, hacia los últimos años de Porfiriato los gobernadores del Estado de México, José Villada (30 de abril 1904) que hizo referencia al riesgo profesional así como en Nuevo León con Bernardo Reyes (9 de noviembre de 1906) que hizo referencia a los accidentes de trabajo, respectivamente promulgaron la Ley sobre Accidentes de Trabajo.

Otras disposiciones emitidas como Yucatán, Veracruz, y Jalisco fueron importantes antecedentes para la evolución de la Ley Laboral y más particularmente la seguridad social en México y en especial en lo que se refiere a la regulación de los riesgos de trabajo.

“Entre las bases generales del Derecho del Trabajo el programa del Partido Liberal señalaba : La Contratación mayoritaria de Trabajadores Mexicanos . Igual salarial para nacionales y extranjeros , prohibición del trabajo de menores de catorce años de edad , jornadas diarias de ocho horas , descansos, salarios mínimos, pago de salario en efectivo, trabajo a destajo, pago semanal , multas con cargo al salario, regulación de trabajo, indemnización por riesgos de trabajo medidas higiénicas para los trabajadores.”⁴⁴

El artículo 5 ° del proyecto sólo agregó al texto de la Constitución de 1857, que sería de un año, la obligatoriedad máxima del contrato de trabajo.

En base a las objeciones de los representantes de Yucatán y Veracruz , el proyecto del artículo 5 ° fue adicionado , con la jornada máxima de ocho horas diarias, la prohibición del trabajo nocturno a mujeres y menores, el descanso semanal.

El nuevo dictamen fue motivo de diversas objeciones que obligo a una nueva revisión , el cual Fernando Elizardi objetó que estas adiciones eran inoportunas por lo que deberían de reservarse hasta la discusión de las facultades concedidas al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo En su oportunidad Héctor Victoria representante de Yucatán propuso que ese artículo 5° se fijará las bases Constitucionales de la Legislación del Trabajo.

Victoria propuso bases Constitucionales de la Legislación obrera que son las siguientes : jornadas de ocho horas, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, al igual que la prohibición de trabajos nocturnos para mujeres y niños.

Alfonso Crevioto señaló que ese momento en el que la Revolución Mexicana tendría "El orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados Derechos de los trabajadores , de acuerdo al artículo 1º ,5º para integrarse a algún título en especial.

Promulgada dicha Constitución se inicio el proceso de Legislación Laboral en todos los Estados de la Federación , destacando por su sistema contenido y capacidad de influencia sobre los demás ordenamientos la ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1918 en muy breve tiempo, todos los Estados de la República promulgaron a nivel local, sus correspondientes, leyes de trabajo.

Tras diez años de vigencia, la contradicción y carencia de unidades entre las diversas legislaciones locales provocaron desigualdades y especulación con los trabajadores, de una misma zona económica; recargaron, confusamente, la justicia de amparo y acentuaron la inconformidad del movimiento obrero.

Asimismo , en lo referente a la seguridad social , el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, atento a las necesidades y requerimientos de los asegurados y familiares derecho habientes ha incorporado a su régimen de Ley, los Principios Constitucionales que en materia de seguridad social representan un derecho fundamental de los trabajadores.

En materia de riesgos de trabajo debemos citar que la Ley general de Pensiones Civiles de Retiro publicada el 19 de agosto de 1925, estableció en su artículo 11, los riesgos de trabajo, pero con un carácter preventivo, sino meramente curativo y lo reduce al carácter temporal, toda vez que en la ley no se contemplaba el otorgamiento de la pensión permanente por esta causa, ni se definen las características de la inhabilitación así la misma debe ser necesariamente producida en el Centro de Trabajo, Por cuanto a enfermedad la Ley es omisa.

El 18 de agosto de 1931 se promulgó nuestra primera Ley Federal del Trabajo tras la discusión de dos proyectos de legislación en esta rama.

La Ley General de Pensiones Civiles de Retiro fue promulgada el 13 de marzo de 1946, se establecieron disposiciones protectoras del trabajador en materia de riesgo de trabajo. Así en los términos del artículo 26 de la misma, se

concedían las pensiones de inhabilitación a solicitud del trabajador o de sus representantes legales , y previo dictamen de uno o más médicos designados por la Dirección de Pensiones , tendría la obligación de reinstalar en el empleo al que desempeñaba al acontecer el siniestro su equivalente , y en tanto no se cumpliera este supuesto, la Dirección de Pensiones, no podría retirar la pensión , cuyo importes sería a cargo de la dependencia respectiva.

Adicionalmente, el pensionista por invalidez quedaba obligado a someterse a los tratamientos prescritos, la que se suspendiera en caso de incumplimiento, siempre que no tratase de persona enferma de sus facultades mentales ; por cuanto a los gastos de dichos tratamientos estos quedaban a cargo de la Dirección de Pensiones .

Esta es la primera etapa de reglamentación de los riesgos de trabajo fue naturaleza básicamente curativa y no se contemplaba la incapacidad permanente, siendo limitativa frente a cualquier siniestro.

Así la pensión por inhabilitación producida por causas ajenas al desempeño de su cargo , o empleo sólo se otorga si tenían por lo menos 15 años de servicios y contribuciones al Fondo de Pensiones por el mismo tiempo, y siempre que la misma no fuera intencional ni consecuencia del uso o abuso de bebidas alcohólicas o estupefacientes.

El procedimiento y las disposiciones para el otorgamiento de la Pensión por invalidez fueron los mismos que los de la Ley de 1946. El 30 de diciembre de 1959 es publicada la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado a partir de la misma , la Dirección de Pensiones Civiles creada por la Ley de Pensiones Civiles de Retiro el 12 de agosto de 1925 se transforma en un organismo denominado Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado . (ISSSTE), como organismo públicos descentralizados con personalidad jurídica y patrimonios propios.

Por lo que se refiere a nuestro estudio, la ley regula de manera exclusiva el Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en favor de los trabajadores incorporados a su régimen.

A partir de la entrada en vigor de esta ley se consideran Riesgos de Trabajo lo que se realicen en las circunstancias y con características que establecer la Ley Federal del Trabajo así como aquéllos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar que se desempeñe su trabajo viceversa (ART. 29).

Por cuanto a las enfermedades profesionales, se consideraban como tales las que reunieran las características señaladas en las Leyes de Trabajo.

Otro avance importante a la Ley es la relación que hace de las prestaciones a que se tiene derecho el trabajador en caso de accidente o enfermedad, entre los que destacan:

I.- Asistencia médica , quirúrgica y farmacéutica, hospitalización y aparatos prótesis y ortopedia.

II.- Licencia con goce de sueldo íntegro desde el primer día de incapacidad, cuando el accidente o enfermedad incapaciten al trabajador para desempeñar sus labores.

El pago del sueldo quedaba a cargo de las entidades y organismos donde estuviere empleado el trabajador, hasta que termine la incapacidad temporal o se determinará la incapacidad permanente, así como determinar la indemnización o pensión correspondiente.

En el caso de incapacidad parcial permanente, fuera total o parcial, se concedía con carácter provisional, por un período de adaptación de dos años donde se sometía al trabajador a exámenes médicos , con el fin de aumentar o disminuir la cuantía de la pensión, según el caso , y transcurrido dicho plazo, se consideraba como definitiva.

En el caso de fallecimiento del trabajador a consecuencia de un riesgo profesional, se otorgaba a sus familiares una pensión íntegra por un año equivalente al 100% cada año, hasta llegar al 50% la pensión original.

Asimismo el artículo 37 denuncia por primera vez , los accidentes y enfermedades que no consideran profesionales, es decir los excluyentes de responsabilidad, que se refieren:

I.- A los que ocurran encontrándose el trabajador en estado de embriaguez o bajo acción de narcóticos y estupefacientes.

II.- Los que se provoque intencionalmente el trabajador ;

III.- Los que sean resultado de un intento de suicidio, efecto de una riña en que hubiere participado el trabajador u originados por algún delito cometido por éste.

IV.- Los que sean debidos a fuerzas mayor extraña al trabajo.

La Ley del ISSSTE de 1959, fue reformada por el Decreto y Adiciones, publicado el 2 de enero de 1981, que introdujo modificaciones a los artículos 33. 34 de la ley, en virtud del cual, se elimina la discriminación gradual de la pensión en caso de fallecimiento., pero sin que se especifique en las reformas por cuanto tiempo será otorgada la cita pensión.

El 1º de mayo de 1970 a iniciativa, presidencial de Gustavo Díaz Ordaz, se promulgó incluyéndose importantes adiciones en materia individual y colectiva. Hasta 1980 se reformó la estructura procesal.

Los Antecedentes enunciados constituyeron elementos fundamentales en la evolución de seguridad social y en especial en el campo de riesgos de trabajo el ISSSTE, incorporó a su ley publicada el 27 de diciembre de 1983, estableciendo en su capítulo IV el "Seguro de Riesgos de Trabajo", sustituyendo la anterior ley de 1959 que se denominaba. "Del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Entre las innovaciones más importantes de la ley, cabe señalar las siguientes:

I.- Se realiza una reestructuración de las disposiciones en materia de riesgos de trabajo.

II.- Se sustituye el fundamento de Estado Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, por la Ley Federal al Servicio del Estado.

III.- Se sustituye el concepto de cuota por la aportación, a cargo de las entidades y el organismos públicos.

IV.- Se incorpora el concepto de accidentes de trabajo.

V.- Se incorpora como riesgo de trabajo los que ocurran al trabajador cuando éste se encuentre bajo la acción de algún narcótico o droga enervante; siempre y cuando exista prescripción médica y el mismo hubiese puesto en conocimiento de la situación al jefe inmediato superior.

VI.- Se elimina la disposición que excluían como accidentes o enfermedades profesionales los debidos a causa de esfuerzos mayor extraña al trabajo.

VII.- Se distinguen las prestaciones a que tiene derecho el trabajador, en caso de accidente del trabajo, respecto de las enfermedades profesionales y las prestaciones en dinero se en listan en un nuevo artículo.

VIII.- Respecto a las prestaciones en caso de accidente, se incorpora al diagnóstico y la rehabilitación que en anteriores legislaciones no existían.

IX.- La licencia con goce de sueldo íntegro corre en lo sucesivo a cargo de las entidades y organismos únicamente, no del ISSSTE.

X.- Se establece que si a los tres meses de iniciada la incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo, el mismo o la dependencia o entidad podrán solicitar en vista de los certificados médicos correspondientes, que sean declarada la incapacidad permanente.

XI.- Para otorgar la pensión por incapacidad parcial, permanente se entiende al salario mínimo general, para que en el caso de la pensión anual sea inferior al 5% de dicho salario en la República Mexicana, se sustituya la misma por una indemnización equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiere correspondido.

XII.- El otorgamiento de pensiones se concede conforme al sueldo básico del trabajador.

XIII.- La pensión por riesgos de trabajo, se otorgara sin perjuicio de los derechos derivados por antigüedad y edad.

XIV.- Se cambia la denominación de derecho-habientes por los familiares, para efectos de otorgar la pensión a consecuencia de un riesgo del trabajo por fallecimiento

XVII.- Se crean Comisiones de Seguridad e Higiene en las dependencias y entidades incorporadas al régimen de la Ley del ISSSTE.

Antes de finalizar con los antecedentes es importante señalar que el 24 de diciembre de 1986, fueron reformados cuatro artículos de la Ley, que podemos reseñar brevemente en los términos.

1.-Se impone la obligación a dependencias y entidades publicadas sujetas al régimen de Ley, la de cubrir al Instituto como el carácter de aportaciones el equivalente al 17.75% del sueldo básico de los trabajadores.

2.- El 0.75% destinado al seguro de riesgos de trabajo cambia su denominación por la del seguro de accidentes y enfermedades del trabajo: para atender los servicios de prevención de donde se aplicará el 0,50% para la atención médica.

3.-Se incorpora la obligación a cargo de las dependencias y entidades públicas de integrar las comisiones mixtas de seguridad e higiene para prevenir los accidentes y enfermedades del trabajo, en sustitución del concepto de riesgos de trabajo.

4.-El Instituto, realizará en coordinación con organismos públicos, programas y campañas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades del trabajo.

5.-Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene deberán atender las recomendaciones que Instituto formule en materia de seguridad e higiene, quedando al margen las disposiciones ambiguas que la refería en beneficio de los trabajadores.

6.-Se encomienda al Instituto promover la integración y funcionamiento de una Comisión Consultiva y de Comisiones Consultas Estatales de Seguridad e Higiene en el Sector Federal.

1.2 PROBLEMA SOBRE SU DENOMINACIÓN.

La denominación de nuestra disciplina no está unánimemente aceptada , ya que desde luego , se observa la divergencia de los que prefieren la designación por la expresión legislación. Todo indicaba que estos no reconocían en el nuevo derecho una autonomía científica , porque una disciplina que ordenada , sistematiza, explica reglas que informan la relación de trabajo , debe ser denominado DERECHO.

En virtud de la naturaleza de está disciplina y de su enorme fuerza expansiva, ha surgido el problema de su denominación esto es, existe la necesidad de resolver cuál es el término apropiado para designarla.

"A este respecto, existe todo tipo de posiciones, desde aquella que afirma que está controversia carece de sentido; ..."por el mero afán de discutir los tratadistas no se han puesto de acuerdo acerca de la denominación de nuestra disciplina ."5 hasta la que es adecuada denominación una enorme utilidad; tendremos en tanto , que el interés que esa cuestión despierta, ultrapasa los límites de las polémicas inútiles , porque reviste de un interés práctico que no puede pasar desapercibido.

Está última es la postura que ha adoptado la mayor parte de la doctrina y la que , en consecuencia, ha dado lugar a la diversidad de posiciones.

Está situación no es privativa de está disciplina, también se presenta en otras ramas del Derecho (Derecho penal , Derecho Civil); sin embargo , aquí cobra especial relevancia por la actualidad que le otorga los datos antes señalados.

Han sido diversas las denominaciones que se han propuesto, pero ninguna de ellas queda salvo de imperfecciones, unas más que otras, las que se señalaran al ir las exponiendo; entre las que más significativas están las siguientes:

a) LEGISLACIÓN INDUSTRIAL.

El nombre de Legislación Industrial se le atribuyó a la materia ; éste es su principal atributo ; su origen se explica por la época en que surgió ya que en ella empezó a nacer el poder de las industrias y el consecuente malestar obrero

⁵ DE LA CUEVA ,Mario citado por SANCHEZ ALVARADO,alfredo INSTITUCIONES DE DERECHO MEXICANO, 1976T.I.Vol. I P.29

Está denominación fue utilizada principalmente por los juristas franceses, como Paul Pic. y Chuchee , entre otros Pero ha sido descartada porque , por un lado resulta demasiado restringida, ya que sólo contempla un aspecto de la disciplina, a las normas emanadas del proceso legislativo.

Desatendiendo a las provenientes de otras fuentes, como juristas, la doctrina y la contratación colectiva y además por que sólo contempla a la industria propiamente digna , olvidándose de la actividad mercantil, agrícola y por otro lado , porque acoge materias totalmente ajenas, como son las patentes, las marcas, los modelos industriales y los nombre comerciales, que actualmente son objeto de Derecho Mercantil.

b) DERECHO OBRERO.

Derecho Obrero fue el nombre preferido por Georges Scelle, en obra fechada en 1922, Tuvo seguidores en España como a M. Alvarez que la justifica por ser la "Denominación oficial de las escuelas " en México como J . Jesús Castorena , porque según argumenta, ."Es de todos los nombres más generalizados y el que incluye el mayor número de sujetos".⁶ Responde sin embargo , con Justeza Pérez Botija argumentando que la denominación en causa es estricta, y restringe su esfera normativa , pues, con este rótulo , el Nuevo Derecho sería de limitarse al estudio de las relaciones de los obreros con las empresas fabriles , figurando ahora el trabajo agrícola, el marítimo, el comercial , etc., bien como las actividades profesionales a nivel superior.

Tomando en consideración que nuestra rama jurídica surgió por las exigencias del obrerismo y por constituir los obreros el objeto cardinal de su preocupación algunos autores Scelle, Castorena , Alvarez y Kreher la han llamado "DERECHO OBRERO".⁷

Se rechaza está denominación porque sus alcances son muy limitados, ya que de su misma letra se desprende que únicamente hace referencia al trabajo desarrollado por el trabajador de las fábricas, comúnmente llamado obrero o cuando más a quienes despliega un trabajo manual, haciendo a un lado otro tipo de actividades también contempladas en nuestra legislación.

c) DERECHO SOCIAL.

Esté concepto es comúnmente usado entre los tratadistas españoles como lo son García Oviedo , Martín Granizo, Bernardo de Quiroz y Juan Menéndez Pidal, quienes citan , entre las ventajas , la utilidad de comprender todo lo relativo a la seguridad social , lo cual no sucede con los términos "Derecho Laboral" y "Derecho del Trabajo ", más por otro lado , tiene fundamental inconveniente de

⁶ ADAUTO FERNANDES DERECHO INDUSTRIAL 5ª edic Brasileño

⁷ MUÑOZ RAMON. Roberto DERECHO DEL TRABAJO. 3ª edic. editorial Porrúa .México 1976 p. 103.

ser un término demasiado extenso “El Derecho Social comprende otras disciplinas perfectamente delineadas ; como la Seguridad Social y el Derecho Agrario”⁸ ... es una denominación demasiado amplia abstracta , redundante e imprecisa , ya que el vocablo “social” es demasiado amplio, todo derecho es social, no obstante, existe una corriente moderna que considera al derecho social como una rama independiente del Derecho Público y del Derecho Privado siendo el Derecho Social el género y el Derecho del Trabajo la especie.

d)DERECHO LABORAL.

Esta denominación ha tenido también una amplia aceptación inclusive se llega a utilizar como sinónimos “Derecho Laboral” y del “Derecho del Trabajo”, ya que ambos conllevan el mismo significado más en caso de decidirse por alguno, se opta por el segundo ya que bajo ese nombre se ha incorporado a la actual legislación , vamos ahora a ocuparnos del nombre más conveniente a la asignatura .

e) DERECHO DEL TRABAJO.

Esta es la denominación más propia para la disciplina .Su amplitud engloba todo fenómeno del trabajo. bajo este nombre puede consignarse todas las relaciones laborales.

Indica Néstor de Buen que esta denominación es la que a tenido mayor aceptación entre los Tratadistas; . En rigor , no es una denominación plenamente satisfactoria al menos , en el estado actual de la ley y de la doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que pueden manifestarse el derecho del trabajo.

A pesar de ello no cabe duda que el concepto de Derecho del Trabajo. “es el que más se aproxima al contenido de la disciplina y si no hoy se produce el fenómeno de que el continente sea mayor que el contenido , no dudamos que , en fuerza de la expansión del Derecho Laboral , la coincidencia entre ambos llegue a ser plena en poco tiempo”⁹

Sánchez Alvarado señala que “aunque se ha criticado la denominación anterior diciendo que es demasiado amplia, en virtud de que no todo trabajador se encuentra bajo el ámbito de nuestra disciplina, es aceptada , sin embargo, por el grueso de la corriente internacional , debido a que tiende a ampliar constantemente su ámbito de acción , en efecto, el derecho del Trabajo tiende a

DI BLIN LOZANO, Nestor DERECHO DEL TRABAJO editorial Porrúa, México 1987 p 34.

DI BLIN LOZANO, Néstor op. Cit p.p 30,31

regular toda prestación de servicios .¹⁰ Dado su carácter expansivo, según señala el artículo 123, en su apartado " A de la Constitución.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el Trabajo, las cuáles regirán;

Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, de una manera general .Todo Contrato de Trabajo.

Sánchez Alvarado de donde llega a la conclusión de que el Derecho de Trabajo rige sobre cualquier prestación de servicios, cuando se preste mediante un contrato de trabajo.

Esta denominación la han adoptado entre otros los siguientes:

ARGENTINA : Ernesto Krotoschin, Mario Deveali, Rodolfo Anival Napoli y Alfredo Ruprecht.

CHILE : Francisco Walter Linares , Alfredo GoeteBerríos y Luis Manzano.

URUGUAY :Américo Plá Rodríguez y Héctor Hugo Barbagelata.

BRASIL : Mozart Víctor Russomano, Cesarinho Junior y Octavio Bueno .

VENEZUELA: Rafael Caldera.

BOLIVIA : Roberto Pérez Patón .

COLOMBIA : Guillermo Camacho Enríquez .

GUATEMALA : Mario López Lanavia. .

MÉXICO : Mario de la Cueva , Néstor de Buen Lozano, Alberto Trueba Urbina , Euquerio Guerrero, Enrique Alvarez , Alfredo Sánchez Cavazos .

El Derecho del Trabajo, como principal objeción que se puede argumentar contra esta misma denominación es la que comprende las medidas de protección al trabajador como por ejemplo, las concernientes a la previsión social , con las cuáles es beneficiado fuera del trabajo se debe de reconocer, no obstante que todas las instituciones comprendidas en esta órbita giran en torno del trabajo y provienen del actual sistema de organización jurídica del trabajo social .Por otro lado la duda que podría suscitar el término de trabajo en su aceptación amplia , comprensiva del trabajo autónomo, queda desecha con la calificación de su naturaleza, esto es el trabajo humano subordinado .Solamente éste es objeto de esta nueva disciplina jurídica.

Asimismo , la expresión más apropiada es esa. El objeto es la reglamentación del trabajo subordinado , esté el trabajador en la empresa o fuera de ella ; luego el nombre de ser Derecho del Trabajo. Este reconocimiento , hoy no tan sólo doctrinario, sino también legal. Con efecto la ley del 9 de febrero de 1956, determinó expresamente que la denominación de esa disciplina para ser DERECHO DEL TRABAJO, ya que fue un fenómeno Social que sacudió las estructuras en que se sustentaba la humanidad en el siglo pasado.

1.3 CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y PRINCIPIOS RECTORES.

El Derecho del Trabajo Mexicano, nacido de la Constitución de Querétaro, dadas las causas que lo originaron y las funciones que le han encomendado, han adquirido ciertos caracteres especiales que lo distinguen de las demás ramas jurídicas. "La historia y la naturaleza de nuestro derecho del trabajo, han determinado un acervo de caracteres que le dan a nuestras normas e instituciones laborales en fisionomía propia en muchos aspectos."¹¹

Determinar cuáles son esos caracteres no es tarea fácil, ya que éstos varían según el lugar y la época, inclusive, la postura ideológica del investigador.

Así nuestro país, los principales tratadistas le atribuyen a estas disciplinas muchos y variados caracteres, y aunque en general se puede llegar, a un consenso, no deja de existir cierta divergencia de criterios.

ES UN DERECHO PROTECTOR DE LA CLASE TRABAJADORA:

Está es una característica que la mayoría de los autores coincide en atribuir a nuestra materia, y consiste en que el ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil en la relación trabajador - patrón. Esto puede válidamente desprender del artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo que indica:

"El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quienes lo prestan y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la familia, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y la familia"¹²

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

Es decir, los trabajadores, débiles en su capacidad económica social y cultural, se agrupan para ser fuertes por el número que impusieron en la Carta de Querétaro su derecho para su protección. En el sistema en que vivió el Estado tiene el compromiso de proteger, a partir de la legislación de la clase trabajadora.

DE LA CUEVA Mano op. cit p. 88

¹ MUÑOZ RAMON, Roberto DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II Instituciones editorial Porrúa S A México D.F 1990 p.p.45,46.

Señala Néstor de Buen "...que ese carácter proteccionista que es inherente al derecho del trabajo, se pone en manifiesto en las distintas ramas de la disciplina, en tanto el derecho individual como en el administrativo y a partir de las reformas del 1º de mayo de 1980, en lo procesal en derecho colectivo, en cambio, el régimen de la huelga y del contrato colectivo han creado equilibrio, e inclusive en ocasiones, los sindicatos obreros están en mejor posición para dictar condiciones que los patrones."¹³

Por su parte Mario de la Cueva "objeta que el derecho del trabajo sea protector de la clase trabajadora señala que si bien un principio esa es su función, apartir de su constitucionalización en la Carta de Querétaro la Protección ya no es necesaria, no requiere de ella porque posee la fuerza suficiente para enfrentarse, de igual a igual, con el capital y aún para luchar con el Estado protector de la burguesía, agrega que sostener tal carácter para la disciplina, significa tanto como aceptar que los trabajadores están urgidos de tutela porque son de clase inferior."¹⁴

UN DERECHO REINVIDICADOR DE LA CLASE TRABAJADORA.

Este carácter tiene su origen en una tesis del maestro Trueba Urbina, quien afirma que el artículo 123 Constitucional, tiene dos finalidades de proteger a los trabajadores, es decir, se trata de una función titular, y que antes analizada y la más trascendental, que consiste en la recuperación de la plusvalía por parte de los trabajadores. "Así recupera el proletariado los derechos al producto íntegro de sus actividades laborales, que sólo puede alcanzar socializando el capital.

El derecho del trabajador e reivindicatorio, porque busca restituir a la clase trabajadora ven el goce de sus derechos, clase que ha sido tradicionalmente explotada en el sistema capitalista.

Por su parte, Néstor de Buen anota que "Es extremadamente interesante hallar sentido socialista del artículo 123, puesto de manifiesto en la cuidadosa investigación de Trueba Urbina, lamentablemente, nuestro derecho del trabajo,

DE BUEN LOZANO, Néstor op. Cit p 60

TRUEBA URBINA. Alberto DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO edit. Porrúa 1989 p 122

lejos de reforzar esa tendencia reivindicatoria, se ha confirmado como un Burgués¹⁵

Hasta aquí, consideramos que se tienen caracteres esenciales del derecho del trabajo; la doctrina reconoce otros, algunos de cierta relevancia, por lo que es necesario mencionarlo:

La clase trabajadora, es un derecho imperativo , es un derecho inconcluso, es un derecho que tiende a su desaparición es un derecho especial. De estos caracteres destaca que es un derecho de la clase trabajadora, sus postulantes son Mario de la Cueva y Alberto Trueba Urbina.

Señala Mario de la Cueva que así como en el siglo XVIII, la naciente burguesía actuando como el factor real del poder de entonces se impuso al rey y a la nobleza feudal en la Constitución de 1791, haciendo que se reconociera la propiedad privada , y a las libertades de industria y comercio, la categoría de derechos naturales del hombre, dentro de éste orden de ideas, los códigos civiles del siglo XIX son el derecho de los propietarios, deducido de las declaraciones. y para la hipótesis de que los sin - tierra y los de sin -riquezas no los respetaran, los códigos penales fueron eficaz ayuda , las cárceles de que hablo Engels para mantener a los trabajadores dentro de un ambiente de terror .

También señala que en el año de 1917, en la Constitución de Querétaro y poco después en la Weimar en 1919, la clase trabajadora , en nuevo factor real de poder en la actualidad, plasmó sus derechos, como el derecho a la clase trabajadora a formar sus sindicatos a luchar contra del capital , por medio de la huelga, a negociar y a contratar colectivamente las condiciones de trabajo , y a vigilar el cumplimiento , actos que ejecute libremente, sin intervención alguna del Estado, concluye afirmando que nuestra disciplina es un derecho, un derecho de y para los trabajadores.

A éste respecto Néstor de Buen dice que lo único cierto e indiscutible es que nuestra Legislación Laboral, producto de una revolución burguesa, aunque se haya revestido de social. Todo nuestro sistema jurídico - Laboral, partiendo del artículo 123, y siguiendo atreves de las Leyes , y las federales de 1931 y la actual de (1970), responde a un sistema económico capitalista .

Presume a la propiedad privada de los medios de producción como situación de hecho, No cabe duda que las aseveraciones de Néstor de Buen tiene mucho de verdad, la Constitución de Querétaro amalgamó garantías individuales, políticas y sociales . Sin embargo es una verdad que artículos 3, 27, 123 sintetizan

las inquietudes sociales del pueblo mexicano. Estos preceptos de la carta fundamental son el ser y el querer ser de la Nación. Son el punto de partida y meta de las clases sociales que dan aliento y esperanza a nuestro país.

ES UN DERECHO IRRENUNCIABLE.

Esté es un carácter del derecho del trabajo adquiere importancia porque va a encontrar de la concepción tradicional que señala que todo derecho, en cuanto tal, es susceptible de renunciarse.

En cambio, en el campo laboral, y en cuanto atañe a los trabajadores, tal principio no tiene cabida; esto explica si se relaciona a éste carácter con anterior, el de que la legislación laboral es un mínimo de garantías sociales consagradas en favor de los trabajadores, si son un mínimo a observarse, no procederá su renuncia Además si a esto le agregamos lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo. "Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca".

- I.- Trabajos para niños menores de catorce años,
- II.- Una jornada mayor permitida por esta ley.
- III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- IV.- Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años ,
- V.- Un salario inferior al mínimo,
- VI.- Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje ,
- VII.- Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros.
- VIII.- Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna, o tienda para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de estos establecimientos ,
- IX.- La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado,
- X.- La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa,
- XI.- Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo, o nacionalidad.
- XII.- Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años y,
- XIII.- Renuncia por parte del trabajador de cualquier de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las Normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

ES UN DERECHO EN CONSTANTE EXPANSIÓN .

Esté carácter significa que el derecho del trabajo se encuentra en incesante crecimiento, esto es, que en forma interrumpida va ampliando más y más, su ámbito de aplicación. A está rama del Derecho tiende a incorporarse, poco a poco, otras actividades que anteriormente no se regulaban, por su legislación. así se tienen reguladas, bajo el título de " Trabajos Especiales ", nuevas áreas de trabajo como la de los deportistas profesionales , los médicos residentes, los agentes de comercio, actores, y músicos a partir de 1980, los trabajadores universitarios entre otros .

Tal es su fuerza expansiva, que ha llevado a pensar cuáles serán sus alcances hasta dónde puede llegar la fuerza expansiva del derecho del trabajo es una cuestión de difícil respuesta porque para destruir sus principios fundamentales, será preciso destruir el sistema , mismo la finalidad del derecho del trabajo de nuestra era tiene como meta la totalidad de la clase trabajadora.

ES UN MÍNIMO DE GARANTÍAS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES.

Esté es un carácter que, en forma unánime, se ha aceptado tanto en la doctrina como la jurisprudencia nacionales , y significa que el derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que en favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación , constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejoradas, a través de la contratación individual y colectiva.

Y se les ha denominado "sociales" porque están destinados a dar protección a la clase trabajadora, y a los trabajadores en particular como integrantes.

PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Los principios del derecho del trabajo son aquellos principios de la política jurídica -laboral, aparecen expresa o tácitamente, consagrados en las normas laborales.

Por la naturaleza científica o dogmática de nuestra investigación , los principios del derecho del trabajo mexicano solamente puede ser aquellos, que se encuentran entronizados en el ordenamiento jurídico laboral positivo de nuestro país .

Estos principios los podemos clasificar en dos categorías: constitucionales y ordinarios. Los primeros son aquellos que están reconocidos en la constitución y los segundos admitidos en las leyes ordinarias.

PRINCIPIO DE DIGNIDAD.

Tratar a los trabajadores y patrones como personas con dignidad, como personas con inteligencia , con voluntad y con fines propios que cumplir por si mismos.

Nuestro ordenamiento jurídico laboral positivo acoge está manifestación del principio de dignidad en el artículo 3º al declarar: “El trabajo exige respeto para dignidad de quien lo presta”.

Por razones históricas, económicas, sociales y culturales esta faceta de principios de dignidad que se considera se necesita superar la idea destructiva de la lucha de clases y borrar suspicacias y desconfianzas recíprocas.

Está magnitud del principio de dignidad se manifiesta como una modalidad del derecho de estabilidad en el empleo.” La estabilidad de los trabajadores en el empleo comprende dos modalidades: 1º duración indefinida de la relación de trabajo y 2º exigencia de una causa razonable para su disolución”¹⁶

PRINCIPIO DE VITALIDAD.

Dar oportunidad a toda persona de ganarse la vida mediante el trabajo. así mismo la consagra el artículo 3º de la ley Federal del Trabajo, cuando dispone el “el trabajo es un derecho y deber sociales”¹⁷. Las voces derecho y deber utilizados en la fórmula anterior, no tienen el significado preciso de derecho subjetivo correlativo de un deber jurídico, en que los sujetos facultados y obligados están individualmente determinados ,es decir un buen propósito , puesto que la realización de este aspecto del principio de vitalidad implica el complejísimo problema reestructura jurídicamente a la sociedad y resolver una vasta red de cuestiones económicas, sociológicas, culturales y técnicas. Lo principal es la retribución de tal alcance que el trabajador pueda obtener para él y su familia un nivel decoroso de vida.

La magnitud del principio de vitalidad mencionado en el párrafo que antecede , la acoge nuestra Constitución en la fracción XV, del artículo 123 A, quien impone al patrón las obligaciones siguientes: emplear los medios necesarios para previsión de accidentes trabajadores, observar en los talleres y factorías las medidas de higiene y seguridad y utilizar los medios necesarios para los trabajadores tengan garantía para su vida.

ALMANSA PASTOR José Manuel PARTICIPACION DEL TRABAJADOR EN LA ADMINISTRACION DE LA
EMPRESA editorial Tecnos S.A Madrid 1966 p. 79

MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa S.A. México p. 298.

PRINCIPIO DE LIBERTAD.

Permitir al trabajador y patrón que elijan libremente ocupación, es la parte relativa a la esfera mencionada, lo reconoce la Constitución cuando establece que " a ninguna persona podrá impedirse que se dedique, ala profesión, industria, comercia, o trabajo que acomode".

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador.

La libertad de trabajo consagrada por el derecho de trabajo se encuentra limitada, cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad(art. 4 L.F.T).

A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio, o trabajo, que se le acomode siendo lícitos. El estado no puede permitir que se lleve en efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa.

La anterior disposición también está expuesta en la Ley, pero adquiere máxima relevancia cuando se consagra en una garantía Constitucional.

LA IGUALDAD EN EL TRABAJO.

El principio fundamental en la Legislación y en la doctrina es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza de trabajo. Esa medida corresponde, en mi opinión la piedra angular de lo que se puede considerar una democracia de trabajo, clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de trabajo.

El principio de igualdad puede verse de dos maneras:

- para trabajo igual ,salario igual.
- para trabajo igual - prestaciones iguales.

Ambos postulados se encuentran comprendidos en los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación , primas comisiones, prestaciones en especie, y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

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

Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener cuenta sexo o nacionalidad.

Las Condiciones de Trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la ley, y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios iguales, para trabajadores iguales, éste postulado, ha sido adoptado por Organización Internacional del Trabajo (OIT), pero en un sentido distinto postula: Para trabajo igual salario igual.

"En tanto que el principio mexicano toma como base un criterio, de la OIT se apoya a un principio subjetivo, deja la calificación del trabajo al desempeño al libre arbitrio del patrón que lo recibe, lo cual representa un margen relativamente corto en beneficio al trabajador "¹⁸.

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo porque entraña , la falta de ingresos para substituir el trabajador y su familia. Estas palabras fueron pronunciadas por Heriberto Jara en la Asamblea Constituyente de Querétaro, en su discurso del 26 de diciembre de 1916, En actual período de crisis económica a nivel mundial, ante las cifras crecientes de desempleo y subempleo el tema de estabilidad , en el trabajo vuelve a cobrar importancia es fundamental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional , asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores.

Esté principio tiene finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan , en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera .

Sin este principio los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho un deber sociales.

Es el derecho de estabilidad o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo , en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador , que origine la interrupción del contrato de trabajo.

EL TRABAJO COMO UN DERECHO Y UN DEBER SOCIAL.

Este principio está reconocido expresamente en el texto del artículo 123 constitucional: " Toda persona tiene derecho al trabajo digno socialmente útil y el artículo 3º de la Ley que determina, El trabajo es un derecho y un deber sociales.

En la reforma Constitucional de 1978 se afirmó el derecho al trabajo , que ya estaba contemplado en la Ley Reglamentaria con el sentido que se analiza. El derecho del hombre a la existencia viene hoy un contenido nuevo , en el pasado , significó la obligación del Estado a respetar mismo destino , en el presente es decir la obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes.

La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida , que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades.

"El derecho a la estabilidad es aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su solución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación."¹⁹

Por otro lado, se tiene importancia el principio de la estabilidad en el empleo en la regla que determina , que en principio toda relación de trabajo se entiende celebrada por tiempos indeterminado o indefinido , salvo los casos previstos en las mismas legislación.

De acuerdo al artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo , la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia."

CAPITULO II LEGISLACIÓN LABORAL EN MÉXICO.

2.1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS ART 123 APARTADO "A"

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

ANTECEDENTES.

El proyecto de Ley presentado el día 17 de septiembre de 1913 a la Cámara de Diputados y que tenía por objeto reformar las fracciones VII y XII de los artículos setenta y cinco y trescientos nueve del Código de Comercio en el cual el contrato de trabajo se consideraba de naturaleza eminentemente mercantil y equiparable al contrato de prestación de servicios, pues el criterio adoptado en el Código de Comercio por los redactores el proyecto, se basaba en que el objeto de tales contratos no eran la satisfacción de necesidades personales o de la familia de aquél a quien se le presentaba el servicio, sino que tenía por objeto la producción con el propósito de lucro.

Un segundo antecedente se considera el decreto número once, promulgado por el General Cándido Aguilar y publicado el día 29 de octubre de 1914, en su artículo 12, en el cual se determinaba el establecimiento de Juntas de Administración Civil, facultadas para oír las quejas de patrones y obreros y dirimir las diferencias que entre ellos se suscitaban.

Otro antecedente lo encontramos en el proyecto de Ley de Salarios Mínimos y de las Juntas de Avenencia, elaborado por la sección de legislación social, integrada por José Natividad Macías, Luis Manuel Rojas y coordinado por el ingeniero Félix F. Palavicini, publicado en el período "El pueblo" el día 28 de enero de 1915. Ese proyecto es un claro antecedente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que las Juntas de Avenencia, eran organismos prioritarios, se establecían en el Distrito Federal y las entidades Federativas para cada giro o industria, según lo determinara la Secretaría de Fomento, estaban integradas por 5 representantes propietarios y 2 suplentes de los empresarios y de los trabajadores, los acuerdos se tomaban por mayoría de votos y si se había empate, correspondía resolver en última instancia a la Secretaría de Fomento con voto de calidad.

El artículo 123 Constitucional, como bien afirma el autor Felipe Remolina Roqueñi, en su libro El Artículo 123 no nace por generación espontánea, es producto de toda una tradición jurídica, cultural, social, pero principalmente surge de las carencias económicas de una clase que mediante proyectos de leyes o

decretos locales, intentos académicos o de programas políticos, son antecedentes del contenido del artículo 123 Constitucional.

NACIMIENTO.

En el seno del Constituyente de Querétaro, el día 19 de diciembre de 1916, se inició la discusión del artículo quinto y el día 23 de diciembre de ese mismo año, la Comisión para la elaboración de la Constitución presentó por segunda ocasión el dictamen del mismo artículo. En el Diario de Debates sólo aparece la mención de haberse dado lectura a dicho proyecto ordenado su impresión y señalado el día 26 de diciembre del mismo año para comenzar a discutirlo.

El día 26 de diciembre de 1916, en la vigésima tercera sesión ordinaria bajo la presidencia del diputado Luis Miguel Rojas, se inició la discusión del artículo quinto de l proyecto, la cual duró hasta 13 de enero de 1917, en sesiones distintas y después de prolongadas discusión, Samuel de los Santos, Pedro A. Chapa, Profirió del Castillo, Alberto Terrones Benítez , Antonio Gutiérrez, Dionisio Zavala , Rafael Martínez Escobar, entre otros .

Los diputados tenían diversos criterios el día 13 de enero de 1917, se presentó ante la Asamblea Constituyente un proyecto denominado " Del Trabajo " apoyado por 46 firmas de diversos diputados, más las firmas de los miembros de la comisión , la exposición de motivos del proyecto fue redactada principalmente por los diputados José Natividad Macías, de inmediato fue turnada a la comisión , donde se modificó substancialmente la tendencia del proyecto de limitar sólo la protección al trabajo económico y a instancia del General Múgica, se extendieron sus beneficios a todas las actividades de trabajo , sin modificarse las finalidades de la propia legislación laboral.

En la quincuagésima séptima sesión ordinaria, reanudada el día 23 de enero de 1917, la Asamblea Legislativa de Querétaro, discutió y aprobó, el texto del artículo 123, se tomó la votación nominal y por la afirmativa votaron ciento sesenta y tres diputados... como parte integrante de la Constitución social, bajo el rubro del TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL, que originó el Estado de derecho social, con garantías sociales para los trabajadores, frente a la constitución política con otro capítulo formado con las garantías individuales y la organización de los poderes públicos. legislativo ejecutivo y judicial, que integran el moderno estado político

Independientemente de las normas de carácter social que le imponen al Estado Político atribuciones sociales, los preceptos del artículo 123 estructuran al Estado de derecho social, y forman el derecho del trabajo y de la previsión social

Consideramos que la Constitución de 1917 es la primera a nivel mundial, que consagra las garantías y los derechos de los trabajadores.

CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

Someramente analizamos lo que podemos entender por trabajo, para lo cual recorrimos al Diccionario de la Lengua Española, que en una de sus acepciones lo define como Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza.

El origen etimológico de la palabra trabajo, según la mayoría de los autores no está bien precisado y algunos autores indican que proviene de la Trab, Trabis, que quiere decir Traba , ya que es una actividad que requerirá esfuerzo de todo individuo; otros opinan que proviene de la raíz de la palabra laborare, que significa Laborar, que a la vez se deriva de todo lo relacionado a la Labranza de la tierra; y otros más que proviene del vocablo griego Thilbo, que expresa el significado de apretar , exprimir.

De los anteriores preceptos podemos decir que ;

El Hombre es el único ser capaz de trabajar, es una de las características que lo distingue de los demás seres vivientes, estos últimos sólo tiene una actividad de mantenimiento producción de la riqueza.

La actual Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 segundo párrafo conceptúa al trabajo como "...Toda actividad humana, intelectual, o material, independientemente del grado de preparación profesión u oficio."

El Doctor Miguel Borle, define el Derecho de trabajo como:

Al Derecho del trabajo podemos definirlo como el conjunto de principios y normas legales sustantivas y adjetivas, destinadas a regular;

- a) Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero personales.
- b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.
- c) Los órganos de clase obreros patronales

CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Es una persona física que realiza un trabajo que implica un esfuerzo material e intelectual, sobresaliendo uno más que otro en algunas actividades, esta prestación debe de ser realizada en forma subordinada que establezca este último a cambio de una remuneración justa como contraprestación.

La Ley Federal de Trabajo dice lo siguiente :

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

CONCEPTO DE PATRON.

Desde el punto de vista de una relación jurídica laboral, patrón es la persona que recibe los servicios del trabajador, también se le conoce en la Doctrina como acreedor del trabajo, empleador patrono, dador trabajo, empresario, locatario, entre otros el término que nos aproxima es el de empleador, pero el más usual es de patrón - patrono toda vez que es el que adopta Nuestra Legislación Laboral.

Para Néstor de Buen Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio mediante una retribución.

CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO.

La relación de trabajo origina un vínculo entre empleados y empleadores que tiene su nota característica en la subordinación de unos y el adecuado derecho de dirección de otros y que generan entre ambos obligaciones y derechos, que caracterizan la bilateralidad todo deber, regidos por la Ley Laboral. desde el nacimiento de dicha referencia, ya sea extinción de la misma, o por cualquiera de las múltiples causas señaladas por la doctrina y contempladas por dicha ley, en cuanto a las diversas consecuencias que las mismas importan para las partes.

CONCEPTO DURACION RELACION DE TRABAJO.

La relación de trabajo puede ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

ACCIDENTE DE TRABAJO.

Es toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata ó posterior a la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste

RIESGO.

Posibilidad o proximidad de un peligro o contratempo.

RIESGO DE TRABAJO.

Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio con motivo del trabajo.(473).

"Cuando un trabajador que está sujeto a una incapacidad a virtud de un padecimiento ordinario, durante el cual su contrato de trabajo se encontraba en suspenso, acude a las oficinas del patrón con el objeto de obtener su alta médica correspondiente y reanudar el servicio, le ocurre un accidente éste si un riesgo de

trabajo en virtud de que por una parte, el hecho que su presencia en ese lugar obedeció a un motivo relacionado con su trabajo).

La Constitución Política de los Estados Unidos en su artículo 123 garantiza el derecho a un trabajo adecuado y socialmente útil , a partir de este artículo (que será transcrito textualmente en este capítulo)reflexionaremos sobre el derecho que tenemos todas las personas independientemente de nuestra condición de física, credo etc. , a trabajar es decir , existe establecida en la ley una y igualdad de oportunidades en el trabajo para todos los individuos , por ello mismo se transcribirá en las líneas el Artículo 123 Apartado "A".

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

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

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

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

II. La jornada máxima de trabajo nocturna será de siete horas. Quedan prohibidas, las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años .

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis años tendrán como jornada máxima la de seis horas.

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

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación , gozarán forzosamente de un descanso de una seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo ,debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo. en el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día , de media hora dará alimentar a sus hijos .

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen ;los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales ; Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer a las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social , cultural , y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando , además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

VII. Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones de carácter consultivo, que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones;

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

IX. El salario mínimo quedará exceptuando de embargo, compensación o descuento.

X. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en tasa utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas.

a) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La comisión nacional practicará las investigaciones y realiza los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinserción de capitales;

c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen-

d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

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

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentar las horas de jornada, se abandona como salario por tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos ;

XII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la

vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficientes para que adquirieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales de los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo , cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco metros cuadrados, para establecimientos de mercados públicos, instalaciones de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos .

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expedidos de bebidas embriagantes y de casa de juegos de azar.

2.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Los hombres tienen el derecho de demandar, a través del Estado, oportunidades decorosas de trabajo y seguridad para el futuro de ahí, deriva el principio de que "el trabajo es un derecho y un deber social" (artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo).

Según el artículo 1º de la Ley federal de Trabajo sus normas regulan las relaciones de trabajo comprendidas en el apartado " A " del artículo 123 de la Constitución.

2.2.2.- CONCEPTOS BÁSICOS.

La ley Federal del Trabajo da conceptos importantes que considero necesarios mencionarlos para explicar los fenómenos jurídicos de la vida laboral.

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

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

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

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

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

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

Nosotros creemos que si el trabajo es un derecho y un deber sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe de ser "subordinado", la obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino de un cumplimiento de su deber.

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

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

ART. 14o.- Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

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

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

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

Por primera vez se define en la legislación laboral el concepto de empresa y establecimiento generalmente se habían aceptado, como ideas sinónimas, pero ahora se hace una distinción que posiblemente, si no es muy técnica sirve para diferencia entre una entidad y otra, la empresa ha dejado de ser patrimonio exclusivo del patrón, porque en ella participan los trabajadores y empresarios.

ART. 20o.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otro un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

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

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

ART. 42o.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón.

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III. La prisión preventiva del trabajador seguridad de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV.El arresto de trabajador,

V. El cumplimiento de los servicios y el desempleo de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución y de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III ,de la misma Constitución.

VI.La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales,, juntas de Conciliación ,Conciliación y arbitraje. Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

VII.Las faltas de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

ART. 43o.- La Suspensión surtirá efectos:

I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que produzca la incapacidad para el trabajo ,hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder el término fijado en la ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo del trabajo ;

II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;

III.En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que se deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años; y

IV.En caso de la fracción VII , desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.

ART. 45o.- El trabajador deberá regresar a su trabajo:

I.- En los casos de las fracciones I,II,IV,VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que se termina la causa de la suspensión; y

II.- En los casos de las fracciones III, V,VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

ART. 53o.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes;

II.- La muerte del trabajador;

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

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

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

ART. 54o.- En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

ART. 56o.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

ART. 58o.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición para prestar su trabajo.

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

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

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

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

ART. 153-A.- Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

ART. 153-F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto.

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

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

III.- Prevenir riesgos de trabajo;

IV.- Incrementar la productividad; y

V.- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

ART. 354.- La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

ART. 355.- Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes.

ART 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

ART. 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

ART. 404.- Contrato - Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

ART. 422.- Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

2.3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO TITULO NOVENO.

En los siguientes artículos se contemplan los accidentes y enfermedades profesionales.

ART. 472.- Las disposiciones de este título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales, con la limitación consignadas en el artículo 352.

ART. 473.- Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Se sustituye el concepto de riesgo profesional por el de riesgo de trabajo, que la doctrina extranjera utiliza para incluir en éste los accidentes y enfermedades que sufran los trabajadores en el desempeño de sus labores con motivo de éstas, no tiene mayor importancia el cambio.

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

ART. 475.- Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

ART476.- Serán consideradas en todo caso de enfermedades de trabajo las consideradas en el tabla del artículo 513.

ART. 477. Cuando los riesgos se realiza pueden producir:

- I.- Incapacidad Temporal;
- II.- Incapacidad Permanente parcial ;
- III.- Incapacidad permanente total; y
- IV.- La muerte.

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

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

ART. 480 .- Incapacidad Permanente Total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

ART. 481.- La existencia de estados anteriores tales como indiosincracia, taras, discracias, intoxicaciones o enfermedades crónicas , no es causa para disminuir el grado de la incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

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

ART. 483.- Las indemnizaciones por los riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador.

En los casos de incapacidad mental, comprobados ante la Junta, la Indemnización se pagará a la persona o personas , de las señaladas en el artículo 501 a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el artículo 155.

ART. 484.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, se tomará como base el salario base que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeña ,hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que perciba al momento de su separación de la empresa.

ART. 485.- La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

ART. 486.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de área geográfica de aplicación a la que corresponda el lugar de prestación de trabajo, se considera esa cantidad como salario máximos el trabajador se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación , el salario máximo será el doble del promedio de los salarios respectivos .

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

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

ART. 488.- El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determine el artículo anterior en los casos y las modalidades siguientes:

I.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;

II.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico.

III.- Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por si solo o de acuerdo con otra persona ; y

IV.- Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio. El patrón queda obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

ART. 489.- No libera al patrón de responsabilidad:

I.- Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;

II.- Que el accidente ocurra por la torpeza o negligencia del trabajador, y

III.- Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

ART. 490.- En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta veinticinco por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Ha falta inexcusable del patrón.

I.- Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos del trabajo;

II.- Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición;

III.- Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades del trabajo:

IV.- Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo ; y

V.- Si concurren circunstancias análogas, de las misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores.

ART. 491.- Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad.

Si a los tres meses de iniciada no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo , él mismo o el patrón podrá pedir . en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que rindan y de las pruebas conducentes , se resuelven si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes podrán repetirse cada tres

meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho.

ART. 493.- Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de conciliación y Arbitraje podrá aumentar la indemnización, hasta el monto de que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes.

ART. 494.- El patrón no estará obligado a pagar una cantidad mayor de la que corresponde a la incapacidad permanente total aunque reúnan más de dos incapacidades.

ART. 495.- Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario.

ART. 496.- Las indemnizaciones que debe percibir el trabajador en los casos de incapacidad permanente parcial o total, le serán pagadas íntegras, sin que haga deducción de los salarios que percibió durante el período de incapacidad temporal.

ART. 497.- Dentro de los dos años siguientes al en que hubiese fijado el grado de incapacidad, podrá el trabajador o el patrón solicitar la revisión del grado, si se comprueba una agravación o una atenuación posterior.

ART. 498.- El patrón no está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad. No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior si el trabajador recibió la indemnización por incapacidad permanente total.

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

ART. 500.- Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

- I.- Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y
- II.- El pago de la cantidad que fija el artículo 502.

ART. 501.- Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

I.- La viuda , o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50 % o más y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50 % o más;

II.- Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior , a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III.- A falta de cónyuge supérsiste, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

IV.-A falta de cónyuge supérsiste, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada dependía de él.

V.-A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

ART. 502.- En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

ART. 503.- Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I.- La junta de Conciliación Permanente o el Inspector del Trabajo, que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclamen el pago de la indemnización, mandará a practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar que personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos .

II.- Si la residencia del trabajador, en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación y Arbitraje o al inspector del Trabajo del lugar de la última residencia , a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior.

III.- La Junta de Conciliación permanente, la Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I,

podrá emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar los beneficios.

IV.- La junta de Conciliación Permanente o el Inspector del trabajo concluida la investigación , remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

V.- Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo. la Junta de Conciliación y Arbitraje con audiencia de las partes , dictará resolución, determinado qué personas tienen derecho a la indemnización.

VI.- La Junta de Conciliación y Arbitraje apreciará la relación de esposo, esposa, hijos, y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil; y

VII.- El pago hecho cumplimiento de la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficios que lo recibieron.

ART. 504.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I.- Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que lo preste ;

II.- Cuando tenga un servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Estará atendida por personal competente , bajo la dirección de un médico cirujano . Si a juicio de este no se puede presentar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse su curación .

III.- Cuando tenga a su servicio más de trescientos trabajadores, instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario.

IV.- Previo acuerdo con los trabajadores, podrán los patrones celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores, para que presten los servicios a que se refieren las dos fracciones anteriores.

V.- Dar aviso escrito a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social , al Inspector del trabajo y a la junta de Conciliación y Arbitraje Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes de los accidentes que ocurran , proporcionando los siguientes datos y elementos.

a)Nombre y domicilio de la Empresa.

b) Nombre y domicilio del trabajador, así como su puesto a categoría y el monto de su salario.

c) Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos.

d) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente; y

e) Lugar en que se presta o se han prestado atención médica al accidentado.

VI.- Tan pronto se tenga conocimiento de la muerte de un trabajador, dar aviso escrito a las autoridades que menciona la fracción anterior, proporcionado, además de los datos y los elementos que señala dicha fracción el nombre y domicilio de las personas que pudiera tener derecho a la indemnización correspondiente.

ART. 505.- Los médicos de las empresas serán designados por los patrones. Los trabajadores podrán oponerse a la designación, exponiendo las razones en que se funden. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje.

ART. 506.- Los médicos de las empresas están obligados:

I.- Realizar el riesgo a certificar si el trabajador queda capacitado para reanudar su trabajo.

II.- Al terminar la atención médica, a certificar si el trabajador está capacitado para reanudar su trabajo;

III.- A emitir opinión sobre el grado de incapacidad; y

IV.- En caso de muerte, a expedir certificado de defunción.

ART. 507.- El trabajador que rehuse con justa causa a recibir la atención médica y quirúrgica que le proporcione el patrón, no perderá los derechos que otorga el título.

ART. 508.- La causa de la muerte por riesgo de trabajo podrá comprobarse con los datos que resulten de la autopsia, cuando se practique, o por cualquier otro medio que se permita determinarla.

Si se practica la autopsia, los presuntos beneficiarios podrán designar un médico que la presencie. Podrán igualmente designar un médico que le practique, dando aviso a la autoridad.

El patrón podrá designar un médico que presencie la autopsia,

ART. 509.- En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

ART. 510.- Las comisiones a que se refiere el artículo anterior, serán desempeñar gratuitamente dentro de las horas de trabajo.

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

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

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

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

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

ART. 512- A.- Con el objeto de estudiar y proponer la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrada por representantes de las Secretarías de trabajo y Previsión Social y Salubridad y Asistencia , y del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por los que designen aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones a las que convoque el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social , quien tendrá el carácter de Presidente de la citada Comisión .

ART 512- B.- En cada Entidad Federativa se constituirá una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el trabajo, cuya finalidad será de estudiar y proponer la adopción de todas aquellas medidas y preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo comprendidos en su jurisdicción.

Dichas Comisiones Consultivas estatales serán presididas por los Gobernadores de las Entidades federativas y en su integración participarán también representantes de las Secretarías de Trabajo y Previsión Social y Salubridad Y asistencia, y el Instituto mexicano del Seguro Social, así como los que designen las organizaciones de trabajadores y de patrones a las que convoquen , conjuntamente , la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad correspondiente .

El representante de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social ante la Comisión Consultiva Estatal respectiva , fungirá como Secretario de la misma

ART. 512-C.- La organización de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de las Comisiones Consultivas Estatales de Seguridad e Higiene en el Trabajo serán señaladas en el reglamento de esta ley, que se expida en materia de seguridad e higiene .

En funcionamiento interno de dichas Comisiones, se fijará en el Reglamento Interior que cada Comisión expida.

ART. 512- D.- Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo, a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, de sus reglamentos o de los instructivos que con base en ellos expidan las autoridades competentes . Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones , la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.

Si aplicadas las sanciones a que se hace referencia anteriormente, subsistirá la irregularidad, la Secretaría, tomando en cuenta la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de riesgo, podrá clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo hasta que se dé cumplimiento a la obligación respectiva , oyendo previamente la opinión de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene correspondiente, sin perjuicio de que la propia Secretaría adopte medidas pertinentes para que el patrón cumpla con dicha obligación .

Quando la Secretaría del Trabajo determine la cláusula parcial o total, lo notificará por escrito, con tres días hábiles de anticipación a la fecha de la cláusula, el patrón y a los representantes del sindicato, el aviso se notificará por escrito a los representantes de éstos ante la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

ART. 512-E.- La Secretaría de Trabajo y Previsión Social establecerá la coordinación necesaria con la Secretaría de Salubridad y Asistencia y con el Instituto Mexicano del Seguro Social para la elaboración de programas y el desarrollo de campañas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.

ART. 512-F.- Las autoridades de las Entidades federativas auxiliarán a las del orden federal en la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que , en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción local. Dicho auxilio será prestado en los términos de los artículos 527 -A y 529.

2.4.- LA PROBLEMÁTICA SOBRE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

Son los accidentes y enfermedades que están expuestos los trabajadores tanto en el ejercicio con motivo de las funciones que desarrollan y que a consecuencias de Agentes y Actos peligrosos o Condiciones Inseguras, pueden afectar o disminuir en forma transitoria ó permanente su salud, e incluso provocar la muerte.

Consecuentemente, los Riesgos de Trabajo, son lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos los accidentes que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio y de éste a aquel.

"Se entiende por enfermedad Profesional, todo estado patológico que se deriva de la acción continuada de una causa que tenga origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios."²⁰

La implantación de medidas preventivas o correctivas determinantes por la Investigación y Evaluación de los agentes o actos peligrosos y de condiciones inseguras que mediante la supervisión periódica a las Áreas de Trabajo, tienden a evitar los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales.

***AREA DE TRABAJO:** Es el espacio físico determinado Centro de Trabajo, donde los trabajadores desarrollan cotidianamente sus funciones asignadas.

***CENTRO DE TRABAJO.-** Es el espacio físico total que comprende una unidad administrativa de la Secretaría o uno de los Servicios Estatales, en donde el trabajador está adscrito.

Se actualiza la terminología y se perfecciona y amplía los conceptos en esta materia. Siendo la protección de los riesgos de trabajo una de las principales reivindicaciones de los servidores públicos, se consolida su tutela jurídica desde la prevención hasta la rehabilitación. Él diagnostica tiende a precisar los alcances de riesgos consumado, a fin de que el asegurado quede protegido ante la existencia de consecuencias posteriores a su convalecencia.

"La rehabilitación procura una integración del trabajador a las condiciones más adecuadas, preparándolo mentalmente para las actividades nuevas según su

capacidad física. Se fijan indemnizaciones por una sola vez ante la inconveniencia de obtener una pensión por invalidez parcial”²¹

“Al fallecimiento de un trabajador como consecuencia de un riesgo de trabajo se ampara totalmente al núcleo familiar como es el caso del concubinario, la divorciada que por orden de la autoridad judicial disfruta de pensión alimenticia, los ascendientes y los hijos menores de 18 años y menores de 25 que estudien y que no tengan trabajo remunerado”²²

Las normas que se refieren a los riesgos de trabajo están contenidas en el título noveno de la Ley.

El artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo establece el concepto de riesgo de trabajo. “Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del Trabajo”

De este artículo se desprende que el riesgo de trabajo comprende dos especies : los accidentes y las enfermedades de trabajo.

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

ELEMENTOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

- a) Que el trabajador sufra una lesión;
- b) Que le origine en forma directa la muerte o una perturbación permanente o temporal;
- c) Que dicha lesión se ocasione durante o en ejercicio o con motivo de su trabajo;
- d) Que el accidente se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

El objeto de regular en la Ley riesgos de trabajo, es que si el trabajador expone su salud e integridad corporal en el desempeño de su trabajo en beneficio del patrón, éste tiene la obligación de reparar el daño económicamente; este ha sido hasta ahora paliativo más efectivo ante cualquier norma que sufra el trabajador en su salud o integridad corporal en el desempeño de su trabajo.

La existencia, de un riesgo de trabajo trae consigo responsabilidades concretas a cargo de los patrones que la ley menciona. Desde luego deben distinguirse dos situaciones ; en primer término que el riesgo traiga consigo sólo una incapacidad; en segundo lugar, que produzca la muerte tendrá derecho del trabajador.

²¹ IBIDEM 1978 p.14.

²² GUILRRERO EUQUERIO MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO editorial Porrúa México 1975 p. 109.

RESPONSABILIDAD PATRONAL.

En materia de riesgos es evidente que la norma principal violada será aquella que establece la obligación patronal de instalar las empresas, de acuerdo a los principios de higiene y seguridad. En México dicha obligación aparece consignada en la fracción XVI del artículo 132 que al determinar cuáles son las obligaciones de los patrones, incluye la de:

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas, y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos. En instalación y manejo de las maquinarias de las mismas, drenajes, plantaciones en regiones insalubres y otros centros de trabajo, adoptaran los procedimientos adecuados para evitar perjuicios al trabajador, procurando que no se desarrollen enfermedades epidémicas o infecciosas, y organizando el trabajo de modo que resulte para la salud y la vida del trabajador la mayor garantía compatible con la naturaleza de la empresa o establecimiento.

En los casos de simple incapacidad de acuerdo, con el artículo

487, los trabajadores tendrán derecho a :

- I.- Asistencia médica y quirúrgica;
- II.- Rehabilitación;
- III.- Hospitalización , cuando el caso lo requiera;
- IV.- Medicamentos y material de curación;
- V.- Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios ,y
- VI.- Indemnización fijada en la Ley.

En los casos de muerte, la responsabilidad económica se traduce en dos prestaciones (art. 500 y 502):

- I- Dos meses de salarios por concepto de gastos funerarios,
- II.- Una indemnización equivalente a setecientos treinta días de salarios , sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal:

INCAPACIDAD La Ley señala que un riesgo de trabajo puede producir (art. 477)

- I,- Incapacidad temporal.
 - II.- Incapacidad Permanente Parcial;
 - III.- de su vida
- (art. 480).

EL hecho de que el trabajador sufra un riesgo presente estados patológicos anteriores como idiosincrasias, taras, discracias, intoxicaciones, o enfermedades crónicas no disminuye el grado de incapacidad, ni las prestaciones a que tenga derecho el trabajador. (art. 481)

Si el riesgo produce una incapacidad permanente parcial , la incapacidad consistirá, según se menciona en el artículo (art. 492), en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiere sido permanente total.

Cada una de estas formas de incapacidad genera una responsabilidad económica diferente.

Si la incapacidad es temporal, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar, cuyo pago se hará a partir del primer día de la incapacidad. Tanto el trabajador como el patrón podrán pedir cada tres meses una revisión médica si es que el trabajador, no está en condiciones de regresar al trabajo, con el objeto de que se resuelva si debe seguir sometiendo al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con indemnización a que tenga derecho.

Si el riesgo produce una incapacidad permanente parcial, la incapacidad consistirá, según se menciona en el (art. 492) en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades hubiere sido permanente total.

En razón de que dicha tabla establece con mínimos y máximos para cada caso, en realidad se ésta concediendo un margen de discreción médicos para que determinen tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas semejantes a la profesión u oficio del trabajador.

Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la JCA podrá aumentar la indemnización, hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, pero habrá de tomar consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes (art. 493). En ningún caso de reunión de dos incapacidades obliga al patrón a pagar una indemnización superior a la incapacidad permanente total. (art. 494).

La incapacidad total permanente impone al patrón la responsabilidad de cubrir al trabajador unas cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco de salario, sin que de la suma resulte puedan deducirse las cantidades entregadas durante el tiempo en que se encontró incapacitado temporalmente. (art. 495,496).

Los trabajadores incapacitados tienen derecho , además, a ser repuestos en su empleo, siempre que se presenten dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad , e inclusive , si no pueda realizar el mismo trabajo , a

que se les proporcione otro compatible a su estado físico. Para esto último será preciso que en el contrato colectivo de trabajo se establezca esa posibilidad. Cuando un trabajador hubiere recibido la indemnización correspondiente a una incapacidad permanente total, no tendrá derecho a exigir la reposición.

“Los trabajadores incapacitados tienen derecho , además a ser repuestos en su empleo, siempre que se presenten dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad, e inclusive les proporcione otro compatible a su estado físico.²³⁾”

MUERTE. La muerte del trabajador obliga al patrón a pagar las prestaciones que antes señale, La indemnización de setecientos treinta días de salario se cubrirá a los beneficiarios que indica la ley (art. 501).

Artículo 501.-Tendrán derecho a recibir indemnización en casos de muerte

I. -La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga incapacidad de 50% más y los hijos menores de 16 años y los mayores de esta edad si tienen incapacidad de 50% o más.

II. Los ascendientes concurrirán, con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador.

III. A falta de cónyuge supérsiste, concurrirán con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que procedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

IV. A falta de cónyuge supérsiste, hijos y ascendientes las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependencia de él; y

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores- el Instituto Mexicano del Seguro Social.

También manifestamos nuestro repudio a la fracción III, que ahora se reforma toda vez que como aparece en nuestro comentario, consideramos lamentable la penetración del derecho privado en el derecho laboral, originando una burda injusticia para las concubinas, ya que si el trabajador tiene más de dos concubinas, ninguna tenía derecho a la indemnización, aunque las dos dependieran económicamente de él. Por fortuna desapareció ya este “puritanismo jurídico” y se tomó en cuenta nuestra crítica: la indemnización debe repartirse entre quienes dependen económicamente del trabajador.

Asimismo, tomando en cuenta nuestra sugerencia, se corrigieron errores de lenguaje, pues por lo que se refiere a la fracción IV, el legislador de 1970 incurrió en lamentable error al utilizar el término "concubino" que no existe en el lenguaje español en el jurídico toda vez que el vocablo correcto es el de concubinario tratándose del hombre y de concubina por lo que respecta a la mujer,

LA TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO.

En el artículo 513 se establece una tabla de enfermedades de trabajo distribuida en especialidades. Se menciona el padecimiento en algunos casos através de su denominación técnica (bionosis, linosis, dermatosis etc.) y en otros una fórmula descriptiva (afecciones debidas a inhalación de polvos de lana) listando después las actividades que puedan quedar afectadas profesionalmente por cada padecimiento.

Tanto en la tabla de Enfermedades de Trabajo, como la de Valuación de Incapacidades Permanente a la que nos referimos en seguida podrán ser objeto de "adecuación periodica", mediante investigaciones y estudios que habrá de realizar la STPS a efecto de que el presidente de la República proponga lo necesario al Poder Legislativo, teniendo en cuenta el Progreso de la Medicina del Trabajo.

TABLA DE VALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES.

A diferencia de Tabla de enfermedades de trabajo, opera un juego de presunciones, la valuación de incapacidades permanentes constituye un elemento que circunscribe la actuación de los Tribunales de Trabajo límites estrechos.

El sistema de esta tabla escriba en describir los distintos tipos de incapacidad permanente que puedan producirse. Estos consisten en pérdidas de miembros, señalando un mínimo y un máximo de la incapacidad.

Art. 488.- El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez.
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de un narcótico droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico.
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí o sólo de acuerdo con otra persona; y.
- IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

El patrón queda obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

En realidad es discutible, en algunos casos que esta limitación de responsabilidad. Particularmente la riña no debería de ser entendida como

excluyente ya que , en cierto modo la dificultad se presume que surge en ocasión de trabajo, aún cuando una causa ajena a éste. De la misma manera que las máquinas generan riesgos, también los generan los hombres y las circunstancias de trabajo.

SINIESTRO PRODUCTO POR FALTA INEXCUSABLE DEL PATRÓN.

“La teoría dominante en materia de riesgo de trabajo , desecha el concepto de culpa patronal, bastando que nazca obligaciones económicas a cargo del patrón, que el siniestro se produzca. Se ha previsto una responsabilidad suplementaria para los casos en que se compruebe que el accidente se produjo como consecuencia de una falta inexcusable del patrón.²⁴¹”

La Ley no limita las responsabilidades de los patrones al pago de prestaciones económicas o en especie . Además les impone una obligación de información a las autoridades respecto de los accidentes ocurridos.

Los avisos habrán de dirigirse a la Junta de Conciliación Permanente, a la Conciliación y Arbitraje o al inspector de trabajo dentro de las setenta y dos horas siguientes y si el accidente produce la muerte, el aviso se dará de inmediato. Es claro que en ello hay un interés social y por ello tendrá que ser informado también el representante del Ministerio Público, por si existiere algún delito.

Al dar aviso, el patrón deberá proporcionar a la Junta o al Inspector del Trabajo los datos y elementos de que disponga y especialmente los siguientes:

- a)Nombre y domicilio del trabajador y de la empresa.
- b)Lugar y hora del accidente.
- c)Nombre y domicilio de las personas que lo presenciaron.
- d)Lugar en que esté siendo atendido el accidentado.
- e)Trabajo que desempeñaba.
- f)Salario que devengaba.
- g)Nombre y domicilio de las personas a quienes corresponder la indemnización en caso de muerte.

²⁴¹ HULCK ALFRED Y H.C NIPPERDEY COMPENDIO DE DERECHO DEL TRABAJO Revista de Derecho Privado. Madrid p. 19

CARACTERÍSTICAS IMPORTANTES DEL RIESGO DE TRABAJO

1. "El riesgo de trabajo (accidente) siempre es presuncional.
2. La culpa, dolo, o negligencia no exonera al patrón del pago de riesgo.
3. La presunción del riesgo de trabajo (accidente) es iuris tantum.
4. El riesgo de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestas los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, independientemente de la existencia de un contrato de trabajo
5. Para que exista un riesgo de trabajo, basta según lo previene al artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo subordinado incluyéndose en la definición de accidente a los que produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquel.
6. En el riesgo de trabajo no libera de la responsabilidad al patrón, porque el accidente ocurra por torpeza, negligencia del propio trabajador, compañero o de un tercero (riesgo in itinere) en el trayecto habitual del trabajador del domicilio al trabajo y de éste a aquél.
7. La responsabilidad a cargo del patrón en los riesgos de trabajo siempre requieren de la "conexidad" entre lesión -trabajo también se llama relación causal o causa - efecto.
- 8.- Si el patrón aduce a la inexistencia del riesgo de trabajo debe probar, que no hubo conexidad entre Lesión -Trabajo o que se encuentra dentro de las excepciones señaladas en el artículo 488 de la Ley Federal del Trabajo: Si el accidente ocurre encontrándose en estado de ebriedad o bajo la acción alguna droga o enervante, salvo que exista prescripción médica puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico.
- 9.- Los beneficiarios en los riesgos de trabajo, agotado que sea el procedimiento especial la Junta de Conciliación y Arbitraje los señalara en el orden que las normas de trabajo se sigue; La cónyuge, descendientes, ascendientes, colaterales, y las personas vinculadas con el trabajador fallecido, siempre y cuando demuestren haber dependido del salario del mismo. No siendo necesario el juicio sucesor para reclamar la indemnización de Ley, primero por no ser una prestación del trabajador, sino un derecho de los beneficiarios y por otra de acuerdo con el principio de dependencia económica, previsto en el artículo 501 de la Ley Laboral, también es procedentes.²⁵

²⁵ CALDERA, Rafael DERECHO DEL TRABAJO, editorial El Ateneo Buenos Aires 1989 p. 77.

2.4.4.- MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

"Por muchos años el patrón no atendió la salud del trabajador. Las primeras disposiciones a este respecto, tomaron en cuenta el interés del patrón y sólo se limitaron al riesgo de trabajo. Los estudios del derecho y de la naciente corriente laboral, fueron teorías subjetivas del riesgo, en que el patrón es la causa directa, a la teoría objetiva, donde la protección se otorga independientemente de la causa."¹²⁶

Las leyes y las instituciones del Seguro Social cubren riesgos, entre nosotros se hace la famosa frase de la exposición de motivos de la Ley del Seguro Social, basta que el riesgo ocurra, para la protección se otorgue.

La ley ha de cuidar la recuperación, la rehabilitación del trabajador. No es suficiente otorgar pensión al inválido o al incapaz, ni dar al desamparo de los hijos o de la mujer frente a la ausencia definitiva del sostén del hogar. Es necesario educar al trabajador, enseñarle a prever. a tomar la precaución que hagan más seguro el trabajo.

La limitación a la jornada, los días de descanso, las vacaciones, las distracciones sanas, afectan a toda comunidad y son forma convenientes para evitar el riesgo; también merece atención el medio en que el trabajador presta sus servicios, la habitación cómoda e higiénica que reclama el Constituyente de 1916. Lentamente van elaborándose reglamentos e imponiéndose medidas que cuidan la luz, la ventilación, los ruidos, las mascarillas, el uso de guantes, la instrucción, la publicidad preventiva, los baños y ligares de cambio de ropa.

Su estructura la medicina de trabajo con los diversos aspectos del riesgo, desde la prevención hasta la rehabilitación; de la suspensión a la reinstalación en el trabajo; del pago del subsidio a la pensión.

Dentro del ambiente de trabajo, se debe cuidar los agentes físicos y los elementos compuestos químicos ó biológicos, capaces de alterar las condiciones del ambiente del centro de trabajo y que, por sus propiedades concentración, nivel y tiempo de acción puedan alterar la salud de los trabajadores.

Cuando en los Centros de trabajo haya substancias, contaminantes de elevada peligrosidad, para la salud de los trabajadores, deberán, adoptarse a las medidas de seguridad necesarias.

En el sitio de trabajo no se deberá tomar ningún alimento a menos que tal sitio este destinado parcial o totalmente a la venta y consumo de los mismos.

¹²⁶ C. AVAZOS FLORES. Baltazar EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA PRACTICA Confederación Patronal de la Republica Mexicana 1982 p. 21.

Asimismo los centros de trabajo deberán contar con los bebederos higiénicos, de agua potable o con depósitos con agua purificada y vasos higiénicos, existir excusados y mingitorios del tipo aprobado por la autoridad competente dotados de agua .

La responsabilidad de la Seguridad e Higiene en el trabajo corresponde a las autoridades así como a los patrones al cuidado de los mismos trabajadores.

La ley vigente de 1970 consideró, en la Exposición de Motivos, que el artículo 132 reunió las disposiciones de la Ley, pero precisó el significado de algunas y agregó otras que se juzgaron indispensables en atención a las condiciones de la industria moderna y a la necesidad de asegurar mejor la vida, la salud, la dignidad, y la libertad de los trabajadores.

Las disposiciones relativas se contiene en las fracciones XVI, XVIII, y XIX del artículo 132. Las tres primeras se modificaron en el período extraordinario de sesiones de 1978, para precisarlas y darle mayor operatividad.

Se preserva así la garantía de la integridad humana en las prestaciones de los servicios, es de primera importancia proteger la vida y la integridad física de los trabajadores, pues su dignidad humana requiere plan de reconocimiento por parte del Estado y de los empresarios.

Una vida que se pierde o la inhabilitación de un trabajador a consecuencia de riesgo de trabajo, representan daño evidente a la nación; en el proceso de producción, lo más importante es el elemento humano, que con esfuerzo genera servicios y bienes. Estas consideraciones justifican la integración de un sistema de tipo nacional de seguridad e higiene de comisiones consultivas estatales de seguridad e higiene en el trabajo. Si bien es cierto que la aplicación de las autoridades locales se convertirán en eficaces auxiliares en la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo. Se logrará la aplicación de criterios más amplios y uniformes, disminuyéndose necesariamente el grave índice producido por los riesgos de trabajo.

MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

- 1) Prevención y protección contra incendios.
- 2) Simulacros y Brigadas, cuerpo de bomberos y cuadrillas contra incendios.
- 3) Modificación y mantenimiento del equipo industrial
- 4) Protección de la maquinaria.
- 5) Equipo adecuado de instalaciones eléctricas.
- 6) El adecuado manejo de herramientas manuales.
- 7) Manejo de transporte y Almacenamiento de materiales.

- 8) Ascensores para carga.
- 9) El manejo de una buena instalación de tuberías.
- 10) Precaución con sustancias explosivas, corrosivas e irritantes, radiaciones ionizantes, sustancias tóxicas.
- 11) Cuidado con contaminantes sólidos, líquidos, y gaseosos.
- 12) Condiciones térmicas del ambiente de trabajo
- 13) Una buena iluminación.
- 14) Protección de la cabeza, oídos, cara, ojos, vías respiratorias
- 15) Servicios preventivos de medicina del trabajo.
- 16) Avisos para la prevención de un accidente.

CAPITULO III MARCO CONCEPTUAL E INTEGRACIÓN DE DISCAPACITADOS.

3.1.LIMITACIONES FÍSICAS O MENTAL

La Organización Mundial de la Salud en materia de salud sugirió tres definiciones como son . discapacidad, deficiencia, minusvalía.

DISCAPACIDAD: toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

DEFICIENCIA: pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

MINUSVALIA :Situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de la edad, sexo, y factores sociales y culturales).

Las deficiencias y discapacidades pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, progresivas o regresivas. La situación en que se encuentren las personas afectadas puede determinar la medida en que una discapacidad es motivo de minusvalía para ellos. Debemos de hacer notar que la discapacidad como algo distinto a la minusvalía no deja de plantear, problemas, especialmente la formulación que se considera a un ser humano

De acuerdo al Reglamento para la Atención de Minusválidos en el Distrito Federal, dispone, en su artículo 2º, se considera minusvalía a “toda persona que se encuentra disminuida de sus facultades físicas para satisfacer sus requerimientos básicos de subsistencia y desarrollo.”

La Comisión Nacional de Derechos Humanos da tres clases de discapacidades.

DEFICIENCIA: Es una pérdida o anomalía, permanente o transitoria, de carácter psicológico, fisiológico, anatómico de alguna estructura o función.

INCAPACIDAD: Cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionada por una deficiencia, dentro del ámbito considerado normal para el ser humano.

MINUSVALIDEZ: “Es una incapacidad que constituye una desventaja para una persona, en cuanto limita o impide el cumplimiento de una función que es normal para esa persona, según el sexo, y los factores sociales”²⁷

Por lo tanto el artículo 173 de la Ley General de Salud que a la letra dice “se 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 económico, como consecuencia de una insuficiencia somática, psicológica o social.”

Por lo anterior podríamos entender que el discapacitado es un ser humano que posee una restricción o pérdida, permanente o transitoria de alguna de sus facultades físico- psíquicas

Las personas que padecen una enfermedad o trastorno que se manifestado exterioriza en una limitación física da lugar a alguna deficiencia con diferentes grados de padecimientos y con esto no se trata de negar sus capacidades para realizar otras actividades ya que un cuerpo con alguno de sus miembros afectados pueden poseer un cerebro privilegiado, unas manos útiles, y son capaces de realizar trabajos intelectuales y artísticos .

“Las Causas de estos defectos son varios pero lo vamos agrupar de acuerdo a las principales.:

- ❖ **NACIMIENTO.** Por la mala atención en el parto o incluso durante el embarazo; ejemplo mal uso del fórceps.
- ❖ **CAUSAS CONGÉNITAS.** Por herencia de algún tipo de enfermedad de los padres o antepasados; ejemplo labios leporinos.
- ❖ **ACCIDENTES.** Pueden ser causados por riesgos de trabajo o con relación a accidentes de transportes.
- ❖ **ALIMENTACIÓN.** La mala alimentación, durante el embarazo y después durante los primeros meses y años de infancia, es causa de malformaciones y enfermedades que desembocan deficiencias para siempre.
- ❖ **ERRORES EN LA ATENCIÓN MEDICA.** No solo en el momento de parto, sino en la atención de enfermedades, que al no ser bien atendidas degeneran en otras más graves o en el caso de operaciones que provocan al cerebro;
- ❖ **La Guerra.** La contaminación del medio ambiente.
Las epidemias y la falta de sanidad

La Clasificación de invalidez puede ser:

Física: Del Sistema Neuro- musculoesquelético.

De la Comunicación humana .

- **De la vista.**
- **Del aparato digestivo.**
- **Mental :Deficiencia mental.**
- **Epilepsia.**
- **Daño cerebral.**
- **Social - Alcoholismo.**
- **Farmacodependencia.**

La Clasificación de los grados de Invalidez :

Ligera :Es aquella que limita parcialmente el desempeño de las actividades de la vida diaria y que no limita la productividad.

Moderada: Cuando existe la limitación parcial para el desempeño de las actividades de la vida diaria y de la productividad.

Total: Es aquella que limita totalmente las actividades de la vida diaria y también la productividad.

3.2. -PREVENCIÓN

Una de las medidas de acción pertinentes propuestas en el Programa de Acción Mundial es la PREVENCIÓN y la define como.

PREVENCIÓN : "Significa la adopción de las medidas encaminadas a impedir que se produzcan deficiencias físicas, mentales y sensoriales (prevención primaria) o impedir que las deficiencias, cuando se han producido, tengan, consecuencias físicas, psicológicas y sociales negativas"^{28*}

Cualquier persona estará de acuerdo de una gran cantidad de casos de deficiencias podrían haberse evitado ya que en varias ocasiones son producto de negligencias médicas en el parto y que provocan deficiencias de carácter irreversible, no sólo en cuanto a lo que el parto se refiere, la negligencia que se da en otros órdenes o campos y la existencia de hechos . También las deficiencias por factores hereditarios, pueden detectarse en muchos casos aún antes de que nazca el niño, con unos correctos estudios médicos a los padres.

Las deficiencias por accidentes (laborales, automovilísticos) son así mismo evitables en muchas circunstancias a través de concientizar a los ciudadanos de proveer y uso todo el equipo necesario para evitar accidentes laborales.

La Ley que se encarga de desarrollar los principios que enuncia el art. 4º de la Constitución (Derecho que toda persona tiene a la protección de salud), es la Ley General de Salud. Este ordenamiento legal señala en su artículo 174.

De acuerdo con la Ley General de Salud establece en su:

Artículo 174 La atención en materia de prevención de invalidez y rehabilitación de inválidos corresponde:

- I.- La investigación de las causas de la invalidez y de los factores que la condicionan;
- II.- La promoción de la participación de la comunidad en la prevención y control de las causas y factores de la invalidez;
- III.- La identificación a tiempo y la atención oportuna de procesos físicos, mentales o sociales que pueden causar invalidez;
- IV.- La orientación educativa en materia de rehabilitación a la colectividad en general, y en particular a las familias que cuentan con algún inválido, promoviendo al afecto la solidaridad social ;

* ONU PROGRAMA DE ACCIÓN MUNDIAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Madrid España p.

V.- La atención integral de los inválidos ,incluyendo la adaptación de prótesis ,órtesis y ayudas funcionales que requieren;

VI.- 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 estrategia de prevención es fundamental para reducir la incidencia de la deficiencia y de la discapacidad. Los principales elementos de tal estrategia serán diversos ,según el estado y desarrollo del país de que se trate son los siguientes:

a)Las medidas más importantes para la prevención de la deficiencia son: supresión de la guerra, mejora la situación educativa, económica, y social de los grupos menos favorecidos, identificación de los tipos de deficiencias y de causas dentro de zonas geográficas definidas, introducción de medidas de intervención específicas gracias mejores prácticas de nutrición ,mejora de los servicios sanitarios.

b)En la medida en que tiene lugar el desarrollo, se reducen antiguos peligros y surgen otros nuevos. Esta evolución de las circunstancias requiere cambios en la estrategia, tales como programas de intervención en materia de nutrición dirigidos a grupos determinados de la población que estén en mayor peligro debido a la insuficiencia de vitamina A ;

Mejor atención en la salud de personas de edad avanzada; formación y normatividad para reducir los accidentes en la industria, necesidad de presentar atención adecuada a la estrategia de la OMS de Salud para todos en el año 2000"mediante la atención primaria de salud

"Deben adoptarse medidas para detectar lo antes posible los síntomas y señales de deficiencias, seguidas inmediatamente de las medidas curativas o correctas necesarias que puedan evitar la discapacidad,o por lo menos ,producir reducciones apreciables de su gravedad y que puedan evitar asimismo que se convierta en ciertos casos en una condición permanente"²⁹.

Se registra un incremento sostenido de actividades para la prevención de las deficiencias, tales como mejoramiento de la higiene, la educación y la nutrición mejores posibilidades de cuidado de alimentos y de salud mediante métodos de atención primaria de salud, con interés especial por atención a la madre y el niño; asesoramiento a los padres sobre factores genéticos y de atención prenatal; inmunización y lucha contra de enfermedades e infecciones; prevención de accidentes;y mejora de la calidad del medio ambiente..

En la Declaración de Leeds Castle sobre prevención de las deficiencias,del 12 de noviembre de 1981,un grupo internacional de hombres de ciencias, médicos

,administradores de sanidad y políticos llaman la atención entre otras cosas ,sobre las siguientes medidas prácticas para impedir la discapacidad:
La deficiencia que se originan por nutrición deficiente, infecciones, y desatención pueden prevenirse con una mejora de poco costo en la atención primaria de salud.

La discapacidad no tiene necesariamente que originar minusvalía. El fracaso en la aplicación de soluciones sencillas aumenta muy a menudo la discapacidad y las prácticas institucionales de la sociedad incrementan la probabilidad de aquélla coloque a los individuos en situación desventajosa. Se requiere con urgencia una educación permanente del público y de los profesionistas.

La discapacidad susceptible de ser evitada es una causa primordial de despilfarro económico y carencias humanas en todos los países, tanto industrializados como en desarrollo. La Tecnología que impedirá o suspenderá la mayoría de las discapacidades existe y va perfeccionándose, lo que requiere la sociedad se proponga resolver los problemas.

Los programas encaminados a prevenir las deficiencias o a impedir que éstas deriven en discapacidades más limitantes son, a la larga, apreciablemente menos costosos para la sociedad que la atención que haya darse más adelante a las personas con discapacidad.

Se requieren programas de prevención coordinados a todos los niveles de la sociedad. Estos programas deben comprender:

- a) Sistemas de atención primaria de salud, basados en la comunidad, que lleguen a todos los segmentos de la población, particularmente en las zonas rurales y en los barrios pobres de las ciudades.
- b) Atención y asesoramiento sanitarios materno- infantiles eficaces así como asesoramiento sobre planificación de la familia y sobre la vida familiar.
- c) Educación sobre nutrición y asistencia en la obtención de una dieta apropiada especialmente para madres y
- d) Un sistema de detección e intervención tempranas.
- e) Reglamentos sanitarios y programas depara la prevención de accidentes en el hogar ,en el trabajo ,en la circulación automovilísticas y en las actividades recreativas.
- *f) Adaptación en los puestos de trabajo, del equipo y del medio laboral y establecimiento de programas de seguridad e higiene en el trabajo, para impedir que se produzcan deficiencias o enfermedades profesionales.
- g) Formación apropiada para personal médico, paramédico, y de cualquier otra índole ,que pueda verse en las circunstancias de atender a víctimas de emergencias.

***h)Capacitación profesional bien organizada y formación práctica en el empleo para los trabajadores, con miras a prevenir accidentes de trabajo y deficiencias de diversos grados .Debe presentarse atención al hecho de que, en muchos lugares se sigue utilizando tecnología anticuada que es inapropiada porque juntando esto con la capacitación insuficiente y una protección en el trabajo, contribuyente, a que aumente el número de accidentes laborales y las deficiencias.**

3.3 EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES.

“ Equiparación de oportunidades significa el proceso mediante el cual el sistema general de la sociedad. Tal como medio físico, y cultural ,la vivienda y el transporte, los servicios sociales y sanitarios ,las oportunidades de educación y trabajo, la vida cultural social instalaciones deportivas .”³⁰

Para lograr los objetivos de “igualdad”, no bastan las medidas de rehabilitación orientadas hacia el individuo con deficiencias .Una persona se ve abocada a la discapacidad cuando se le niegan las oportunidades de que se dispone en general la comunidad, y que no son necesariamente para los aspectos fundamentales de la vida incluida ,la vida familiar ,la educación ,el empleo, la vivienda, la seguridad económica y personal, la participación en grupos sociales y políticos ,las actividades religiosas, las relaciones afectivas y sexuales, el acceso a instalaciones públicas ,la libertad de movimientos y el estilo general de la vida diaria.

El Trabajo debe proporcionarse mediante el empleo abierto, y la vivienda facilitarse la misma forma que para la población en general. Los servicios especiales que pudieran necesitar las personas con discapacidad han de formar parte, siempre que sea posible, de los servicios generales del país.

Las personas con discapacidades permanentes que necesitan servicios de apoyo comunitario, ayudas técnicas y equipo que le permita vivir lo más normalmente posible, tanto sus hogares como en la comunidad ,deben tener acceso a tales servicio

Quienes viven con personas discapacitadas y les ayudan en sus actividades diarias, deben también recibir apoyo, que les facilite el descanso y la distinción adecuados y oportunidades para desarrollar sus propias actividades. El principio de igualdad de derechos entre personas con y sin limitaciones significa que las necesidades de todo individuo son de la misma importancia, que estas necesidades deben constituir la base de planificación social, y que todos los recursos deben emplearse de tal manera que garanticen una oportunidad igual de participación a cada individuo.

Así como las personas con discapacidad tienen derechos iguales ,tienen también obligaciones iguales. Es su deber participar en la construcción de la sociedad. Esto significa entre otras cosas, que a los jóvenes con discapacidad se les han de ofrecer oportunidades de carrera y formación profesional y no pensiones de retiro prematuro o asistencia pública.

De las personas con discapacidad se deben esperar que se desempeñen su papel en la sociedad y cumplan sus obligaciones como adulto. La imagen de éstas personas depende de actitudes sociales basadas en factores diferentes que pueden constituir la mayor barrera a la participación y a la igualdad. Solemos ver discapacidad por el bastón blanco, las muletas, las ayudas auditivas y las sillas de rueda, pero no a la persona.

Las personas con discapacidad han empezado a unirse en organizaciones en defensa de sus derechos ,para ejercer influencias sobre las instancias definitivas de los gobiernos y sobre de los sectores de la sociedad.

La función de estas organizaciones incluye abrir cauces propios de expresión, identificar de necesidades, expresar opiniones sobre prioridades, evaluar servicios y promover el cambio y de la conciencia pública.

Se han ideado métodos para la accesibilidad de los sistemas de transporte público, así como para hacer accesible la información a las personas con discapacidad de tipo sensorial. Ha aumentado la conciencia de la necesidad de tales medidas .En muchos casos ,se han lanzado campañas de sensibilización y educación del público ,para lograr una modificación de las actitudes y el comportamiento respecto a las personas con discapacidad.

A menudo ,las propias personas con discapacidad han tomado iniciativa en sentido de procurar que se comprendan mejor los procesos de equiparación de oportunidades. para lograr su integración a la sociedad.

Los conocimientos actuales que registran una laguna en lo que se refiere a las capacidades potenciales de las personas con discapacidad . Además a menudo la falta de legislación que trate de necesidades y se carece de personal e instalaciones docentes, las personas con discapacidad todavía no cuentan con servicios de educación para las diversas etapas de la vida.

“En lo referente a la equiparación de oportunidades en el ámbito del trabajo, se les niega empleo a muchas personas con discapacidad, o sólo se les da trabajo servil y mal remunerado. Y ello es así a pesar de que se ha demostrado que, con una adecuada labor de valoración, capacitación y empleo ,la mayor parte de personas con discapacidad puede realizar una amplia gama de tareas conforme a la ley Laboral existente. Las personas con discapacidad suelen ser las primeras a quienes despiden en épocas de desempleo y estrechez económica y las últimas a las que se contrata. En algunos países industrializados que sienten los efectos de la recesión económica, la tasa de desempleo es, entre las personas con discapacidad que buscan trabajo, el doble de la que se da entre las que no tienen discapacidad. En muchos países se han establecido diversos programas y se han

tomado medidas a fin de crear puestos de trabajo el doble de la que se da entre las que no tienen discapacidad.”³¹

Esto incluye talleres protegidos y de producción ,enclaves protegidos, contratación preferente, sistemas de cuotas ,subvenciones a los empleadores que capacitan y posteriormente contrataran a trabajadores con discapacidad, cooperativas de y para personas con discapacidad, etc.,

“El efecto de trabajadores con deficiencias empleados en establecimientos ordinarios, o especiales está muy por debajo del correspondiente a trabajadores con deficiencias empleables. Una aplicación más amplia del principio ergonómico permite la adaptación ,a costo relativamente reducido, del lugar de trabajo ,las herramientas, la maquinaria y equiparamiento y ayuda a aumentar las oportunidades de empleo para las personas con deficiencias.”³²

Se debe procurar que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades que los demás ciudadanos para participar en actividades recreativas. Esto supone la posibilidad de utilizar restaurantes, cines, teatros,bibliotecas, centros comerciales, etc. así como las zonas de vacaciones, estadios deportivos, hoteles ,playas y otros lugares de recreo. Se deben adaptar medidas para eliminar los obstáculos en este sentido. Las autoridades de turismo, las agendas de viaje, los hoteles, las organizaciones voluntarias y otras entidades que intervengan en organizaciones de actividades recreativas u oportunidades..

Esto quiere decir por ejemplo, agregar información sobre la accesibilidad que existe en los diferentes lugares a la información normal que ofrecen al público.

Uno de los aspectos que se encuentra relacionado con las posibilidades de desarrollo integral de la población de la discapacidad de nuestro país, tiene que ver con la recreación y la cultural. En este sentido hemos de decir que las personas que sufre alguna discapacidad, se encuentran muchas veces ajena a su desarrollo integro si carece de los medios para llevar acabo tales actividades.

CASIOR RIO ,Enrique op. Cit p. 46

El turismo por su propia naturaleza proporciona la recreación y la posibilidad de ampliar el acervo cultural de los mexicanos .En nuestro país es una actividad prioritaria por cuanto constituye un recurso de mayor importancia. El programa de Desarrollo del Sector Turismo reconocerá que la actividad turística es la opción más rápida y viable de desarrollo para algunas regiones del país; que el empleo turístico es de generación rápida, cuesta menos. Incorpora fuerza de trabajo joven y de ambos sexos; que nuestro país tiene ventajas relativas y extraordinarias por su vecindad con grandes mercados y sobre todo, por la singularidad de sus recursos. Así originara más fuentes de trabajo para las personas discapacitadas está puede ser una gran equiparación de oportunidad para ellas mismas.

3.4 REHABILITACION.

“La Rehabilitación es un proceso de duración limitada y con un objetivo definido, encaminada a permitir que una persona con deficiencia alcance un nivel físico, mental, y - o social funcional óptimo ,proporcionándole así los medios de modificar su propia vida. Puede comprender medidas encaminadas a compensar la pérdida de una función o una limitación funcional y otras medidas encaminadas a facilitar ajustes o reajustes sociales.”³³

Por lo tanto la discapacidad reduce parcial o totalmente la realización de actividades en la forma o dentro de los límites considerados como normales en el ser humano,produciendo impedimentos para el desempeño de un rol determinado. Está condición puede ser mejorada o revertida en diversos grados, mediante la valoración y tratamiento multidisciplinario y la participación activa del propio discapacitado, la familia y la comunidad.

Uno de los objetivos Específicos:

1. Ampliar la Cobertura de los Servicios de rehabilitación y la ampliación de modelos de rehabilitación simplificada con participación de la Comunidad.
2. Reducir los problemas de discapacidad.
Crear Nuevos Centros de rehabilitación.
3. Formar cuadros de personal profesional, técnico y auxiliar especializado en la atención de personas con discapacidad.

Concertar con organizaciones sociales y privadas la creación de talleres de prótesis, órtesis y ayudas funcionales.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) “La Salud es un completo estado de bienestar físico, mental y social y no simplemente la ausencia de enfermedad”

La Rehabilitación es un proceso en el que el uso combinado y coordinado de medidas médicas, sociales, educativas y vocacionales ayudan a los individuos incapacitados minusválidos a alcanzar los más altos niveles funcionales posibles a integrarse a la sociedad.

Para el año 2000 la cantidad de personas discapacitadas en el mundo se eieve a unos 200 millones, lo cual sumado a los cuatrocientos millones que se cuentan sumarian 600 millones de personas con algún problema de incapacidad o invalidez e irónicamente la principal meta social de la OMS y de todos los gobiernos en el mundo es alcanzar para todos los ciudadanos un grado de salud que les permita una vida social y económicamente productivas, para lo cual se

considera como fundamental la atención primaria de salud para obtener una rehabilitación integral.

Tipos de servicio para una favorable REHABILITACION:

“Detección temprana, diagnóstico e intervención.

Atención y Tratamiento médicos.

- ❖ · **Asesoramiento y asistencia sociales, psicologicos, y de otros tipos.**
- ❖ · **Capacitación en actividades de autocuidado, incluidos los aspectos de Movilidad, la comunicación y las habilidades de la vida cotidiana.**
- ❖ · **Suministro de ayudas técnicas y de movilidad y otros dispositivos.**
- ❖ · **Servicios educativos especializados.**
- ❖ · **Servicio de rehabilitación profesional**
- ❖ · **Seguimiento.**¹³⁴

En la rehabilitación hay que concentrarse en las aptitudes y necesidades de cada persona,cuya dignidad e integridad deben respetarse ,para poder presentarse la máxima atención al proceso de desarrollo y maduración de niños con deficiencias.

Siempre que sea posible, se deben proporcionar servicios para personas con deficiencias, dentro de las estructuras sociales, sanitarias, educativas, y laborales existentes en la sociedad. Estas comprenden todos los niveles de atención sanitaria; programas especiales de capacitación profesional, y medidas de seguridad social y servicios sociales. Los servicios de rehabilitación tiene por objeto la participación de personas con deficiencias den servicios y actividades habituales de la comunidad. La Rehabilitación debe tener lugar ,en la mayor medida posible, en el medio natural, apoyado por servicios basados en la comunidad y por instituciones especializadas y éstas deben organizarse de tal modo que garanticen una reintegración pronta y duradera de las personas con discapacidad en la sociedad. Los programas de rehabilitación deben concebirse que permitan que a las personas con deficiencias participar en el diseño y la organización de los servicios que ellas y sus familias consideren necesarios.

Se deben intensificar los esfuerzos encaminados a crear servicios y facilitar el acceso a los mismos. Los servicios deben depender de equipo, materias primas, y tecnología de costosa importación.

Debe incrementarse la transferencia de tecnología entre las naciones, centrándolas en métodos que sean funcionales y que estén en consonancia con las circunstancias y las posibilidades económicas de cada gobierno, para que estás sean realmente útiles para lograr objetivos favorables.

¹ DABOUT E op. cit p. 87

La rehabilitación como conjuntos de terapias, y servicios proporcionados a las personas con deficiencias en un marco institucional, a menudo bajo autoridad médica, esto se viene sustituyendo gradualmente por programas, que proporcionan estos servicios médicos, sociales y pedagógicos, así ayudan en su apoyo a las personas con discapacidad para superar los efectos de las deficiencias dentro de un ambiente social normal. Las personas con discapacidad graves pueden, en gran medida, vivir independientemente si se suministran los servicios de apoyo necesarios.

Se deben desarrollar y asegurar la prestación de los servicios de rehabilitación, necesarios para habilitar a las personas con algún tipo de discapacidad o limitación.

La terapia física es la utilización de los agentes físicos, los ejercicios terapéuticos y las técnicas de rehabilitación adecuadas, adiestramientos de los inválidos a mejorar su capacidad locomotor y de otros movimientos útiles en el desempeño de las actividades de la vida diaria, es decir, utiliza los medios físicos como calor y frío, para prevenir la paraplejía por desuso, mejorar el tono y la potencia muscular, mantener la función respiratoria, mejorar el estado general, y evitar la formación de escaras.

La terapia física se subdivide a su vez en :

Hidroterapia.. Otro procedimiento de la medicina física y de rehabilitación es la terapia ocupacional que nos ayuda a mantener el arco en movimiento, mejora la coordinación y mejora el estado anímico.

La terapia Ocupacional es la utilización de diversas actividades y relaciones interpersonales en un ambiente terapéutico, con el propósito de contribuir en la valoración y recuperación de las funciones ,es la utilización funcional de las capacidades residuales y al logro de la máxima independencia e integración social, educacional posible para personas discapacitadas

La terapia Ocupacional se subdivide:

- ❖ · Actividades de la vida diaria.
- ❖ · Terapia ocupacional funcional.
- ❖ · Terapia ocupacional recreativa.
- ❖ · Terapia ocupacional psiquiátrica

También existe la terapia psicológica ya que todos discapacitados pueden presentar las mismas formas de conducta y reacciones emocionales que las personas normales.

En cada caso, la valoración psicológica :

1. Averiguar hasta que punto, la personalidad y la conducta están afectadas por el reconocimiento de la invalidez.
2. Conocer el nivel aproximado y la calidad de capacidad mental.
3. Juzgar las posibilidades de cooperación y mejora con el tratamiento

La Terapia psicológica comprenderá:

1. Psicoterapia a los padres.
2. Psicoterapia individual.
3. Psicoterapia de grupo.
4. Orientación vocacional.

Un procedimiento más es la adaptación de prótesis y ótesis, Tienen como finalidad, suministrar miembros artificiales y órtesis y su reparación. Las prótesis son los aparatos que nos permiten sustituir un órgano una extremidad o la función. La ótesis es el aparato o aditamento que nos permite proporcionar ayuda a una función. Los talleres de prótesis y órtesis tiene como función la prescripción, selección, y colocación de lo que se requiere a cada una de las personas inválidas.

Para lograr una exitosa rehabilitación deberá de tomarse en cuenta una correcta orientación vocacional y para lograrse deberá dársele al discapacitado un entrenamiento vocacional que deberá tener como objeto primordial el adiestramiento. La rehabilitación profesional para el desempeño de una misma actividad productiva como la readaptación.

La Readaptación se consideran como herramientas para su desarrollo como es la adaptación para el hombre al puesto y sobre todo a la seguridad que tenga para poder enfrentar a una vida , con muchas inquietudes de conocer como se desenvuelve una persona discapacitada ,dentro de un núcleo de sociedad. Para poderse desempeñar en una o varias actividades según la confianza con que cuente, pero para esto debe desempeñar de una manera correcta su rehabilitación.

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

*En lo psicológico :tener como propósito conseguir su armonioso desarrollo emocional e intelectual.

*En lo Físico ; tener como objetivo primordial el de lograr la máxima independencia y autosuficiencia.

*En lo Social; es de lograr su integración familiar.

*En lo Económico; para ser autosuficientes y disfrute de los derechos a una adecuada alimentación, vivienda y recreación.

Para facilitar las actividades de la vida diaria, es decir lograr que el discapacitado, realice todas las actividades que realiza un sujeto en el transcurso del día ,independientemente del sexo, y condición social a pesar de sus incapacidades y desarrolle al máximo sus capacidades.

3.5 DISPOSICIONES GENERALES.

El decenio de las personas con discapacidad (1983-1997), proclamado por la Organización de las Naciones Unidas, que alentó las expectativas de sus organizaciones en nuestro país, cumplió medianamente sus objetivos. En términos generales podemos decir que en materia de legislación estos años fueron el preludio para que a partir del año de 1992, apareciera la primera iniciativa de ley que a nivel federal, proponga una reforma legislativa este Sector Social.

"No obstante las demandas de las personas con discapacidad en nuestro país no son nuevas, la organización de la sociedad civil involucrada en la problemática del discapacitado, ha venido trabajando por una legislación más equitativa por lo menos desde hace cinco décadas. El reclamo de este sector de sociedad ha pasado de la contemplación al activismo civil, en favor de todos aquellos que sufren alguna limitación física, intelectual, o sensorial."³⁵

Ahora por doquier, podemos ver al movimiento asociativo de las personas con Discapacidad robustece y hacerse más participativo, convocando a todas las instancias a sumarse en la tarea, que propicie, el bienestar de las personas con requerimientos especiales.

Lo anterior ha traído consigo que las instancias de la Administración Pública Federal, hayan tomado conciencia del grave problema social que implica no satisfacer las demandas de más de 40 millones de mexicanos, cifra que representan a quienes directa e indirectamente afecta la discapacidad.

En efecto actualmente se ha reconocido que, conservadoramente el 10 % de la población de mexicanos presenta alguna limitación física, intelectual, o sensorial; si a ello le aunamos que con la discapacidad se relacionan en promedio cuatro personas más, como puede ser familiar, o amigos del discapacitado, nos encontramos que la equiparación de oportunidades para este sector social es un reclamo de más del 45% de la población del país.

En el caso de las personas con discapacidad, se reconoce que deben gozar de los mismos derechos y obligaciones que el resto de los ciudadanos, planteando como objetivo a la atención a las personas con discapacidad y a sus familias, con el propósito fundamental de promover medidas eficaces para la prevención de la discapacidad, la rehabilitación y la plena participación de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo. el mismo tenor, desde el mes de mayo de 1995, se ha implementado el Programa Nacional para el Bienestar y la

³⁵ PROGRAMA NACIONAL PARA EL BIENESTAR Y LA INCORPORACION AL DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Pinos mayo 1995 Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.

Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, el cual reconoce que la causa de las personas con discapacidad ha sido atendida con limitaciones, sin considerar la visión integral de una política de gobierno para incorporarlos con plenitud a la vida social y productiva del país.

La voluntad política de la que venimos hablando no es fortuita, ha sido producto de una constante insistencia de todos aquellos que presentan alguna discapacidad y de sus organizaciones, hacia las instituciones encargadas de satisfacer sus necesidades.

Son de reconocerse asimismo los esfuerzos que en este campo han realizado , instancias como el Instituto Mexicano del Seguro Social , el propio Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, la Secretaría de Educación Pública, el Instituto Nacional de Estadística. Todas con un sentido de solidaridad hacia este grupo vulnerable.

Así, el Programa de Acción Mundial para personas con Discapacidad, aprobado por la asamblea General de las Naciones Unidas en su trigésimo séptimo período de sesiones por resolución 37/52, de 3 de diciembre de 1982, establece "Los asuntos referentes a las personas con discapacidad deben tratarse en el contexto general apropiado, y no separadamente. Cada ministro y organismos del sector público o privado que esté encargado de un ámbito determinado o actúe dentro de él, debe asumir la responsabilidad de los asuntos referentes a personas con Discapacidad comprendidos dentro de su esfera de competencia.

Las personas con discapacidad, los profesionales de la educación especial y en algunos casos las instancias públicas de nuestro país . se han manifestado en favor de que conforme esta institución .Aún más la experiencia internacional nos muestra lo que puede hacer por las personas con discapacidad cuando no existe un órgano público de esta naturaleza.

Cuando hablamos de la problemática que enfrentan las personas con discapacidad, en México insoslayable referirse aquellos que presentan alguna limitación de carácter intelectual y a quienes la ley civil establece, en su artículo 450 fracción II, incapacidad de ejercicio en virtud de alguna deficiencia persistente de carácter psicológico no por ser el sector más vulnerable en la gama de discapacidades sino porque comúnmente, dadas las circunstancias que acompañan este tipo de discapacidad se enfrentan a lo largo de su vida a una serie de obstáculos sociales que van desde la incomprensión hasta la falta de normas legales que les garanticen una convivencia acorde con sus necesidades.

Por fortuna son muchas las personas que día con día luchan por la verdadera integración de los discapacitados con la sociedad, tratando de generar espacios para que puedan cumplir cabalmente con su destino, enfrentándose a obstáculos de toda índole para lograr romper paradigmas sociales ajenos a todo humanismo; dando ejemplo de tenacidad ante las adversidades.

Afortunadamente algunas de sus demandas han hecho eco ya en nuestra legislación, siendo ejemplo de ello la reforma al artículo 450 del Código Civil para el Distrito Federal, cuya trascendencia debe ser interpretada cabalmente.

En efecto, esta reforma legal constituye la primera en referirse a la situación de las personas con discapacidad en la ley civil, fue por así decirlo un reconocimiento a las personas con discapacidad y a sus lucha por lograr una legislación más justa.

La modificación al artículo 450 del Código Civil se hacia imprescindible porque es el dispositivo legal que describe qué debe entenderse por incapacidad natural y legal de las personas, y quienes están sujetos a dicha incapacidad. Lo que motivó fue el hecho de que la ley al referirse a los discapacitados intelectuales, los estigmatizaba con los vocablos de "loco", "idiota" o "imbécil", que da todas las luces eran términos obsoletos y peyorativos.

Ahora, para poder determinar la capacidad o incapacidad en un caso concreto, habrá que referirse a la naturaleza de los actos jurídicos que pueda realizar el sujeto, en implicación directa de un estado mental. Este limitada o alterada en su inteligencia a tal grado que no puede gobernarse y obligarse por sí misma para un determinado acto jurídico. En este sentido, no puede sostenerse actualmente que una persona con discapacidad intelectual sea, en todos los casos incapaz para realizar la totalidad de actos jurídicos que le impone el entorno social en que se desenvuelve. El avance en la rehabilitación y en la educación especial nos obligan a reconocer que en muchos casos el discapacitado, intelectual pueda perfectamente comprender el alcance y consecuencia de sus actos más inmediatos por ejemplo, lo que se refieren al cuidado de una persona. Pero aún más; han demostrado entre otras cosas, poder conducir su vida de forma independiente y desempeñar un trabajo productivo; el ejemplo más evidente se encuentra en los discapacitados intelectuales limítrofes. En pocas palabras, no podemos decir que por el hecho de que una persona presente deficiencia persistente de carácter psicológico, sea incapaz de realizar actividades que involucran actos jurídicos.

3.6 SALUD Y ASISTENCIA SOCIAL.

Corresponde al Estado establecer una política nacional relativa a la prevención, detección temprana, atención y rehabilitación de la discapacidad y de la tercera edad, incluyendo el caso de los enfermos terminales, poniendo énfasis en las familias de escasos recursos y en las comunidades rurales. Dicha política dará especial relevancia a los servicios de orientación y planificación familiar, consejo genético, atención prenatal y perinatal, detección y diagnóstico precoz y asistencia pediátrica, higiene y seguridad en el trabajo, .

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

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

PREVENCION.

1. Prevenir los defectos del nacimiento y las secuelas de partos mal atendidos.
2. Reducir la incidencia de enfermedades crónico degenerativas y de enfermedades transmisibles, generadoras de discapacidad.
3. Disminuir los accidentes de todo tipo para evitar la discapacidad.
4. Promover que la seguridad social garantice los derechos de los trabajadores con discapacidad.

DETECCION OPORTUNA.

- a) Fortalecer y promover a nivel institucional, comunitario y familiar.
- b) Capacitar al personal médico y paramédico para la prevención y atención de la discapacidad.
- c) Fomentar la investigación en materia de prevención y atención de la discapacidad.
- d) Realizar planes de apoyo a las familias con miembros con discapacidad para fomentar su bienestar integral.

LINEAS ESTRATEGICAS DE ACCION.

- a) Promover las actividades de información, orientación y consejo genético en materia de discapacidad para prevenir los defectos al nacimiento y orientar particularmente a las parejas que contraerán matrimonio.
- b) Fortalecer los programas de detección oportuna y estipulación temprana.
- c) Sensibilizar a la población sobre los riesgos que implican hábitos y estilos de vida en la aparición de enfermedades crónico degenerativas y transmisibles.
- d) Llevar a cabo acciones de detección temprana de enfermedades crónico degenerativas para su atención oportuna, en personas adultas y de la tercera edad.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

e) Reforzar los programas de orientación y capacitación al transportista para reducir los riesgos en el transporte.
Realizar acciones de prevención de accidentes de trabajo, de tránsito y en el hogar fortaleciendo los programas de seguridad e higiene en el trabajo y las campañas de difusión a través de los medios de comunicación.

La Secretaría de Salud otorgará constancias de discapacidad de acuerdo con criterios técnicos unificados.

Dentro de los conjuntos de los derechos en la Constitución, destaca el derecho que toda persona tiene a la protección de Salud (ART 4 Constitucional).

La Ley se encarga de desarrollar los principios básicos que enuncia el art. 4 de la Constitución es la Ley General de Salud. Este ordenamiento legal señala en su artículo 174 que a la atención en materia de prevención de invalidez y rehabilitación de los inválidos les corresponde:

I.- La Investigación de las causas de la invalidez y de los factores que la condicionan;

II.- La promoción de la participación de la comunidad en la prevención y el control de las causas y factores condicionales de la invalidez;

III.- La identificación a tiempo y la atención oportuna de procesos físicos, mentales, ó sociales que se puedan causar invalidez;

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

V.- La atención integral de los inválidos incluyendo la adaptación de prótesis y órtesis

VI.- La promoción para adecuar facilidades urbanistas y arquitectónicas a las necesidades de los inválidos. y.

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

La Secretaría de Salud, como cabeza de sector debe establecer las normas técnicas de carácter nacional en materia de prevención de invalidez y rehabilitación de inválidos, así como coordinar, a supervisar y evaluar su cumplimiento por parte de las instituciones públicas, sociales y privadas que persigan los fines enunciados. (ART 175 de la Ley General de Salud).

La Secretaría de Salud de Salud está integrada por los siguientes organismos:

- 1.-El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
- 2.-El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).
- 3.- El Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF).

En el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), Éste brinda una atención de carácter médico - asistencial a lo que ha denominado , esto significa que la prestación de sus servicios es de cobertura amplia sin distinción de ningún tipo. Así dentro de las funciones que debe desempeñar este Instituto son de acuerdo al art. 2 fracc. VII, y VIII y de la XII al XVII del Estatuto Orgánico,

I.- Operar establecimientos de asistencia social en beneficio de minusválidos sin recursos.

VIII.- Llevar acabo acciones en materia de prevención de invalidez y rehabilitación de inválidos, en centros no hospitalarios, con sujeción a la Ley General de Salud.

XII.- Prestar servicios de asistencias jurídicas y orientación social de minusválidos sin recursos.

XVII.- Apoyar el ejercicio de la tutela de los incapaces que corresponda al Estado, en los términos de la Ley respectiva.

XIV.- Poner a disposición del Ministerio Público los elementos a su alcance en la protección de los incapaces y en los procedimientos civiles y familiares que les afecten, de acuerdo con las disposiciones legales correspondientes:

XV.- Realizar estudios de investigaciones en materia de invalidez.

XVI.- Participar en programas de rehabilitación y educación especial ,

XVIII.- Promover , por conducto de la Secretaría de Salud y coordinadamente con los Gobiernos de las Entidades Federativas , el establecimiento de centros de servicios de rehabilitación somática , psicológica social y ocupacional.

Por lo que toca al respecto sobre el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), éste es un organismo que presta servicios médicos - asistenciales a las personas que se encuentran vinculadas a otras por relación de trabajo .

Dentro de los seguros que se otorgan son :

1.- El asegurado que se halle imposibilitado , para procurarse , mediante un trabajo proporcionado a su capacidad , formación profesional y ocupacional anterior, una remuneración superior al 50 % de la remuneración habitual .

2.-Asistencia médica que se proporciona desde el comienzo de la enfermedad y durante el lapso de 52 semanas para el mismo padecimiento pudiendo prorrogarse por otros 52 semanas.(ART 99,100 de la Ley del Seguro Social) .

3.- Ayuda asistencial que consiste en un aumento de hasta el 20% de la pensión por invalidez (ART 166 de la Ley del Seguro Social)

4.- El seguro de invalidez que abarca ; pensión definitiva o temporal .La Pensión Temporal es la que se otorga al asegurado por periodos renovables , en el caso de existir posibilidad de recuperación para el trabajo , o cuando por continuación de una enfermedad no profesional, se terminen el disfrute del

subsidio y la enfermedad persista, La pensión definitiva corresponde al estado de invalidez que se estime de naturaleza permanente de acuerdo al (ART 130 de la Ley del Seguro Social).

Aparte del Seguro de invalidez , existe el seguro de Riesgos de Trabajo que se hace efectivo cuando ocurre un accidente Laboral que produzca una lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior al accidente. Abarca este seguro a aquellas lesiones o perturbaciones que tengan su origen en un accidente que tenga lugar cuando el empleado se traslade de su domicilio a su centro de trabajo o viceversa(ART 49 de la Ley del Seguro Social .) . Este seguro también comprende lo relativo a la enfermedad de trabajo , que es todo estado patológico , derivado de la acción continuada de una causa que tenga origen o motivo en el trabajo , o en el medio que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.(ART 50 de la Ley del Seguro Social.

El asegurado que sufra un accidente de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

- . Asistencia médica y quirúrgica y farmacéutica .
- Servicio de Hospitalización.
- Rehabilitación (ART 63 de la Ley del Seguro Social)
- Aparatos de prótesis y ortopedia.

Cuando existe inconformidad entre los asegurados o beneficiarios y el Instituto Mexicano del Seguro Social, hay dos posibilidades para existir la adecuada prestación de sus servicios.

Acudir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (ART 275 de la Ley del Seguro Social). Interponer ante el Consejo Técnico del IMSS un recurso de inconformidad , que consiste en la prestación por escrito de la queja y la petición que se hace respecto a una determinada prestación , de ningún tipo. Así dentro de las funciones quien debe desempeñar este Instituto son de acuerdo al art. 2 fracc. VII, y VIII y de la XII al XVII del Estatuto Orgánico ,

I.- Operar establecimientos de asistencia social en beneficio de minusválidos sin recursos.

VIII.- Llevar acabo acciones en materia de prevención de invalidez y rehabilitación de inválidos , en centros no hospitalarios , con sujeción a la Ley General de Salud.

XII.- Prestar servicios de asistencias jurídicas y orientación social de minusválidos sin recursos.

XVII.- Apoyar el ejercicio de la tutela de los incapaces que corresponda al Estado , en los términos de la Ley respectiva .

XIV.- Poner a disposición del Ministerio Público los elementos a su alcance en la protección de los incapaces y en los procedimientos civiles y familiares que les afecten , de acuerdo con las disposiciones legales correspondientes:

XV.- realizar estudios de investigaciones en materia de invalidez .

XVI.- Participar en programas de rehabilitación y educación especial ,

XVIII.- Promover , por conducto de la Secretaría de Salud y coordinadamente con los Gobiernos de las Entidades Federativas , el establecimiento de centros de servicios de rehabilitación somática , psicológica social y ocupacional.

Quando existe inconformidad entre los asegurados o beneficiarios y el Instituto Mexicano del Seguro Social, hay dos posibilidades para existir la adecuada prestación de sus servicios.

Acudir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (ART 275 de la Ley del Seguro Social). Interponer ante el Consejo Técnico del IMSS un recurso de inconformidad , que consiste en la prestación por escrito de la queja y la petición que se hace respecto a una determinada prestación .

Por lo que corresponde al (ISSSTE) éste es un organismo que brinda servicios médicos asistenciales a los trabajadores del servicio civil de las dependencias y de las entidades de la Administración Pública Federal , este habla sobre a los trabajadores que inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo, siempre y cuando haya contribuido al pago de sus cuotas al Instituto durante al menos 15 años (art. 67 de la Ley del ISSSTE).

Un accidente de Trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior o a la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar tiempo que preste , así como aquellos que ocurran al trabajador a trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que se desempeñe o viceversa (ART 150).,

Enfermedad Profesional: Todo estado patológico que sobreviene por una causa repentina por largo tiempo , como obligación o consecuencia de la clase de trabajo que desempeñe el trabajador y que provoque al organismo una lesión o perturbación funcional permanente o transitoria que pueda ser originada por agentes físicos , químicos , o biológicos.

Incapacidad Total Permanente: La pérdida absoluta de sus facultades o aptitudes que imposibiliten , a una persona para trabajar el resto de su vida
Incapacidad Parcial Permanente :La disminución de facultades o aptitudes para trabajar.

Incapacidad Temporal: La pérdida de facultades o aptitudes que imposibiliten parcial o totalmente a un trabajador para desempeñar sus funciones.

Las Consecuencias de los Riesgos de Trabajo podrán ser:

- 1.-La muerte.
- 2.-Incapacidad Total Permanente.
- 3.-Incapacidad Parcial Permanente.
- 4.-Incapacidad temporal.

La persona que sufra un accidente de Trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones.

- 1.-Servicios de
- 2.-Diagnostico , asistencial médica, quirúrgica, y farmacéutica.
- 3.-Aparatos de prótesis y ortopedia;
- 4.-Rehabilitación.
- 5.-Licencia de goce de sueldo íntegro, cuando el riesgo de trabajo incapacite al servidor público para desempeñar sus labores.

3.7 EDUCACION

En este sentido es evidente que un aspecto que no debemos soslayar en la construcción del México que queremos a futuro, es aquel que tiene que ver con la educación. Para tal efecto es necesario proporcionar a todos los mexicanos los medios que el Estado tenga a su alcance, a fin de orientar el esfuerzo a formar cada vez mejores hombres, comprometidos con la Nación. Esta aseveración evidentemente vale para todo mexicano y decimos esto porque creemos firmemente que no debe existir en nuestro país ciudadanos de primera y segunda. Cualquier mexicano, por el hecho de serlo, debe ser respetado en sus derechos fundamentales y deberían serle proporcionados los medios necesarios para su desarrollo.

“En el caso de las personas con discapacidad, los intentos por lograr su pleno desarrollo, nos obligan a tocar el tema de la educación para quienes tienen requerimientos especiales en ese campo. En efecto, en el campo de la discapacidad, la educación ha sido motivo de estudio y planteamiento a veces encontrados.”³⁶ Ha sido ya tradicional el rumor acerca de la desaparición de la educación especial, y se ha mostrado como un tema renuente el de integración del discapacitado a la educación regular.

Resulta de gran importancia que dentro del sistema educativo, se reconozca a la educación especial como parte de un sistema educativo nacional, porque ello garantiza que exista una infraestructura que atiende, en cuanto a educación, a las personas con discapacidad. Como modalidad educativa, la educación especial está destinada, de acuerdo con el texto de la ley, a individuos con discapacidad transitoria o definitivas. Ello nos parece sumamente relevante por cuanto se permite que el vocablo “discapacidad” pase a formar parte del lenguaje utilizado en este texto legal.

Por otra parte . la Ley General de Educación establece que tratándose de menores de edad con discapacidades, se propiciará su integración a los planteles de educación básica regular, y para aquellos que no logren dicha integración, se procurará atenderlos de manera adecuada a sus propias condiciones con equidad social. Nos parece que el sentido de esta disposición, es que la integración educativa del discapacitado se lleve a cabo en forma paulatina y siempre tomando en cuenta que deberá existir la educación especializada para aquellos discapacitados cuya integración educativa no resulte posible.

Dicha integración educativa para las personas con discapacidad, deberá incluir la orientación de padres y tutores, así como a los maestros y personal de escuelas de educación básica regular, que integren a los alumnos con necesidades especiales de educación. Consideramos importante puntualizar que la educación especial se integra jurídicamente en el país desde el siglo pasado, sustentada en el decreto del 15 de abril de 1861, firmado por el señor Presidente de la República Lic. Benito Juárez García, donde se promovió la fundación de la Escuela Nacional para Sordos y la Escuela Nacional para Ciegos; sin embargo la profesionalización de los docentes en educación especial se establece a mediados de éste siglo, gracias hasta las gestiones que el Dr. Roberto Solís Quiroga realizó ante las instancias correspondientes, logrando que el 23 de enero de 1942 el diario oficial fuera decretada la apertura de la Escuela Normal de Especialización del Distrito Federal, cuyo objetivo fue "especializar a los maestros de preescolar y primaria en servicio en la educación que aquellos alumnos que por ser diferentes mentales o haber cometido una infracción no eran atendidos en la escuelas regulares"

Es importante recalcar que como uno de los sujetos que contiene uno de los Programas Nacionales para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad se refiere a la promoción de la integración de los menores a la escuela regular, observando asimismo que el Estado no se sustrae a la responsabilidad con aquellos que por diversas no logren su educación de manera integrada. En este contexto, la Secretaria de Educación Publica se ha comprometido a incrementar la educación de los niños con discapacidad y fortalecer la atención de las necesidades educativas especiales de los alumnos con discapacidad que ingresen a las escuelas regulares. A partir de las inscripciones de Septiembre de 1995 se ha fortalecido el Proceso de Integración Escolar de los Menores con discapacidad lo cual redundará en el beneficio de esta población de educando. En efecto, de acuerdo con el registro nacional de menores con discapacidad llevado acabo en todas las escuelas de educación básica del país, existen mas de 2 millones 700 mil niños y niñas con algún signo de discapacidad. De ellos 2 millones 21 mil ya reciben algún tipo de servicio educativo, ya sea en esc
educación especial o en escuelas regulares, mientras que 606,062 menores de los registrados no reciben ningún tipo de servicio educativo.

3.8 MOVILIDAD Y BARRERAS ARQUITECTÓNICAS.

Un gran número de personas con discapacidad padece serios obstáculos para transitar por la vía pública, para el acceso a edificios públicos, centros de reunión, instalaciones comerciales, culturales, deportivas, recreativas y turísticas.

"Este conjunto de barreras físicas son muestra evidente de la desigualdad y marginación que todavía en nuestro país señalan el limitado avance tendiente a la integración de las personas con discapacidad en un plano de igualdad"¹¹³⁷

Estas barreras físicas hacen también evidente las barreas mentales que indican el olvido que han sufrido y siguen padeciendo tanto por las instituciones públicas, por otros sectores de la sociedad y de ésta en su conjunto el carecer todavía de la cultura suficiente que permita equidad en las oportunidades para acceder al desarrollo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

ACCESIBILIDAD.

1) Transformar y adaptar la infraestructura urbana para garantizar el libre tránsito y el acceso seguro a todos los espacios y edificios públicos..

2) Continuar con una enérgica campaña de sensibilización y de concentración con instituciones públicas y privadas, que permitan derribar las barreras físicas, sociales y mentales que impiden a las personas con discapacidad las facilidades de acceso a en todos los espacio públicos, la infraestructura urbana y la correspondiente a la planta comercial y de servicios del país.

TELECOMUNICACIONES.

Promover el uso de medios y tecnologías para la transmisión de mensajes dirigidos a las distintas discapacidades.

TRANSPORTE.

Facilitar y adaptar el transporte público a las necesidades de las personas con discapacidad.

LINEAS ESTRATEGICAS DE ACCION.

1) Vigilar el cumplimiento de la normatividad existente en materia de accesibilidad.

2) Utilizar los medios masivos de comunicación para difundir la normatividad sobre la accesibilidad, así como para sensibilizar a la sociedad sobre su cumplimiento.

3) Aplicar en el D.F y en los estados y municipios la normatividad existente sobre accesibilidad para personas con discapacidad.

Promover la modificación de los reglamentos de construcción municipales.

- 4) Fortalecer el proceso gradual de adaptación de la vía pública, parques, jardines y zonas de recreo y esparcimiento para facilitar el acceso de las personas con discapacidad.
- 5) Establecer rutinas de protección vial en zonas aledañas a centros de rehabilitación, escuelas de educación especial y en sitios de reunión de personas con discapacidad.
- 6) Formalizar criterios arquitectónicos y de infraestructura urbana con el fin de facilitar el tránsito de las personas con discapacidad en los edificios públicos.
- 7) Facilitar y adaptar el transporte público a las necesidades de la población con discapacidad.
- 8) Promover el uso de medios tecnológicos para la transmisión de mensajes dirigidos a las diversas discapacidades.
- 9) Promover la instalación de teléfonos públicos adaptados.
- 10) A través de locatel pondrá en marcha un servicio especializado de atención e información para personas con discapacidad, y desarrollará un registro de éstas para su pronta recuperación en casos de extravío, otorgando una identificación metálica a cada persona para facilitar el proceso de identificación y atención.

Los planos arquitectónicos, de la Ciudad de México deberían ser objeto de particular atención, tanto en los locales se construyen expresamente para el centro de readaptación como si se trata de edificios reformados a esos efectos. Ya sean propiedad de la autoridad que establece el centro de trabajo para personas discapacitadas, habrá de tener en cuenta un gran número de necesidades básicas, que a continuación señalare;

- ⇒ Los edificios serán perfectamente de una sola planta, con puertas amplias y con rampas en lugar de escaleras o peldaños, para facilitar el emplazamiento de las sillas de ruedas;
- ⇒ Las instalaciones sanitarias deberían modificarse para que puedan utilizarlas los discapacitados que circulan con sillas de ruedas;
- ⇒ Deberían de preverse sistemas de ventilación, calefacción o aire acondicionado según lo exija el clima.
- ⇒ Los talleres deberían construirse lejos de despachos y oficinas para que el ruidos de las máquinas no molesten a los empleos durante el trabajo;
- ⇒ El trayecto entre la sección de administración y los talleres deberían hacerse por lugares techados;
- ⇒ Los talleres deberían ser demasiado amplios para que quepa la maquinaria y sea fácil capacitar y vigilar a los discapacitados;
- ⇒ Debería de existir una sala de reconocimiento médico, instalada para prestar primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad;
- ⇒ Sería necesario instalar una cocina y una cantina o comedor si hubiera de que servir comidas en el propio edificio donde desempeña sus labores;
- ⇒ Cuando los servicios de autobús sean insuficientes o inexistentes, un microbús en que puedan transportar discapacitados con sillas de ruedas.
- ⇒ Artefactos sanitarios para los discapacitados.

⇒ Bancos, mesas de trabajo y sillas para los talleres, en caso necesario los modelos especiales.

⇒ Es muy importante un lugar de esparcimiento, donde puedan desenvolverse con sus compañeros.

Es importante hacer los apartados relativos a la movilidad y barreras arquitectónicas y al registro nacional de la discapacidad.

“Se propone crear la Comisión Nacional para Personas con Discapacidad, como una instancia de carácter público, descentralizado. Hemos considerado que el objeto de este organismo, que tendrá competencia de carácter federal, será el establecer la Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad. Es decir, mediante sus funciones está llamado a ser el catalizador para el proceso mediante el cual el sistema general de la sociedad (medio físico, y cultural, vivienda y transporte, los servicios sociales y sanitarios incluidas las instalaciones deportivas y de recreo), se hagan accesibles para todos.”³⁸

A este respecto, es necesario puntualizar que el organismo que venimos comentando, no tiene naturaleza operativa sino la de coordinar los esfuerzos que en este campo se lleven a cabo por las instancias de carácter público dedicadas a la atención de personas con discapacidad.

De acuerdo al Reglamento para la Atención del Minusválido en sus artículos enuncia los siguientes:

ARTICULO 15o.- Toda Construcción cuyo uso sea público deberá contar con las adecuaciones indispensables, para que resulten accesibles a las personas con discapacidad.

ARTICULO 16o.- El Estado, dictará las normas necesarias a fin de que las nuevas construcciones cuenten con accesibilidad y demás implementos que les hagan utilizables para las personas con discapacidad.

ARTICULO 17o.- Se considera de interés social, para el efecto del otorgamiento de préstamos y subvenciones, las mejoras que los discapacitados, por causa de su discapacidad, tengan que realizar en su vivienda habitual y permanente.

CAPITULO IV. PROYECTO DE REFORMAS Y ADICIONES A LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

4.1.-DISCRIMINACION PARA PERSONAS DISCAPACITADAS EN MATERIA LABORAL.

“Las personas con Discapacidad han luchado porque en concordancia con el razonamiento expuesto , no se les “etiquete” con términos peyorativos o cualquier otro término que no este antecedido del vocablo de persona , ya que de hacerlo de otra forma lesiona su Dignidad e Imagen.”³³

La interrogante de como abrir el mercado de trabajo a las personas con discapacidad es que se adicione en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo. Que incluya el porcentaje del 1% del total de contratados de una empresa como posibles personas con discapacidad.

Nos parece un porcentaje razonable, ya que si bien es cierto que en nuestro país, por lo menos existen diez millones de mexicanos, no todos podrían ser productivos ;

Así se deben considerar a los menores de edad con discapacidad, y aquellos que presentan una limitación severa, que no hace posible su incorporación a la productividad,, en este último supuesto, es evidente que la ocupación de estas personas deberá hacerse con base en la rehabilitación ocupacional, que nuestro país establezca en los ordenamientos respectivos. Por otra parte, dicha obligación del patrón se circunscribe a que existan empleos que puedan ocupar y desempeñar los discapacitados, por lo que tal disposición no constituye un imperativo oneroso para ninguna empresa.

En este tenor se establece que en el caso de que las empresas cuenten con un número de trabajadores mayor a 50 y menor de 100 el patrón ocupará por lo menos a una persona con discapacidad. Asimismo, para alentar la contratación laboral de aquellos que presentan discapacidad, se establece que los empleadores cuenten con un incentivo de carácter fiscal , que coadyuve a lograr un trato equitativo para el Sector

Productivo de nuestra nación que se sume a esta cruzada nacional para lograr la igualdad de oportunidades para todos aquellos que presentan una limitación física, intelectual, o sensorial.

Por lo tanto no debe existir **DISCRIMINACIÓN** hacia las personas con discapacidad, ya que tienen las mismas oportunidades, de trabajo, de acuerdo a sus condiciones físicas. Por lo mismo es de gran importancia que se establezca que los trabajadores discapacitados recibirán la capacitación y adiestramiento a que tienen derecho en conjunto con sus compañeros y en igualdad de condiciones; con ello se evita en lo posible cualquier tipo de segregación en este aspecto hacia las personas con discapacidad.

“No debe negarse a aceptar trabajadores por razón, edad, sexo, o por presentar alguna discapacidad, siempre que acrediten su capacidad para realizar el empleo que pretendan y cuenten con una constancia expedida por una Institución de Salud con autorización oficial. En caso de personas con Discapacidad intelectual será requisito indispensable que el trabajador haya sido declarado en estado de interdicción en el juicio respectivo.”¹⁴⁰

¹⁴⁰ MUÑOZ RAMON, Roberto op. cit p.p.147,148,149,150.

4.2.- ACTIVIDADES ACORDES A SU CONDICIÓN.

Un aspecto fundamental es la prohibición a desarrollar trabajos perjudiciales a su salud y aún a su vida. En efecto siguiendo la sistematización de la Ley , la Comisión optó por abrir un Título que, junto a los ya existentes de mujeres y menores, regule el trabajo de los discapacitados.

En este tenor, el artículo 181 A enuncia quienes serán titulares de los derechos a proteger y da la definición de discapacitado para efectos mencionado Título, como aquellas personas con incapacidad no producida por un riesgo de trabajo, situación que no las limita a desempeñarse en actividades laborales para las que cuenten con las habilidades necesarias, independientemente de la discapacidad que presenten.

La prohibición del trabajo que entrañe un daño a la salud física o mental del discapacitado a labores insalubres o peligrosas, porque consideró que la naturaleza del trabajo a desempeñar por el discapacitado requiere de protección a su condición personal.

Algunos discapacitados no son capaces de soportar el trabajo prolongado que representan horas extraordinarias o los cambios de horario que requiere un trabajo por turnos. En tales casos deberá hacerse posible por reorganizar el trabajo de manera que los discapacitados no se vean obligados a trabajar fuera de las horas normales.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- 1) Promover la Capacidad creadora artística e intelectual de las personas con discapacidad.
- 2) Facilitar el acceso a los centros recreativos y culturales.
- 3) La Elaboración de manuales técnicos y guías didácticas por tipo de deficiencia que apoyen la capacitación del personal técnico y a los propios discapacitados en la realización de actividades.
- 4) Fortalecer el apoyo a todas las asociaciones y organizaciones que atienden a las personas con Discapacidad.
- 5) Apoyar las Instituciones y organismos que atienden a la población con discapacidad para que organicen en los centros. torneos de basquetbol sobre sillas de ruedas, torneos de atletismo y natación, convivencia de ciegos y débiles visuales
- 6) El IMSS organizará dos eventos deportivos en diferentes modalidades para personas en silla de ruedas; conformará 140 grupos de actividades físico terapéuticas con la participación de tres mil personas con discapacidad; y los eximirá del pago de inscripción y cuotas en 116 Centros de Seguridad Social.

- 7) Promover el uso del lenguaje BRAILLE y libro hablando en las bibliotecas públicas.
- 8) El Museo Nacional de Culturas Populares, realizará una señalización táctil para personas invidentes.
- 9) El Instituto Nacional de Bellas Artes organizará talleres y cursos artísticos para personas con discapacidad, sus padres y para maestros de educación especial.
- 10) El IMSS reforzará los programas artísticos culturales y recreativos para personas con discapacidad, orientados a desarrollar sus habilidades y destrezas a fin de elevar la autoestima y calidad de vida.
- 11) El ISSTE coordinará visitas guiadas a lugares de interés cultural, dirigidas a personas con discapacidad.
- 12) El INSEN llevará a cabo los X juegos Culturales y Deportivos de la Tercera Edad en los que participarán ancianos.
- 13) El DIF establecerá acciones de vinculación y apoyo a las organizaciones de personas con discapacidad y privadas que promuevan las actividades formativas de cultura física y eventos deportivos con énfasis en actos realizados por Olimpiadas Especiales de México A.C.
- 14) La PGR creará la Agencia del Ministerio Público Federal Especializado para la Atención a Personas con Discapacidad
- 15) La PGJ D.F reforzará las acciones de las Agencias Especializadas para la Atención de Menores Personas con Discapacidad y Robo de infante y fortalecerá la capacitación multidisciplinaria.

4.3.- LAS ADECUACIONES A LOS CENTROS DE TRABAJO.

ARTICULO 12.- Se creará una política nacional para el empleo de trabajadores, cuya finalidad será lograr la integración al trabajo regular de aquellas personas que presenten una limitación física, intelectual, o sensorial.

ARTICULO 13.- Corresponde al Estado implementar planes y programas nacionales tendientes a dar capacitación y lograr la colocación laboral de las personas con discapacidad.

ARTICULO 14.- El Estado, fomentará el empleo de las personas con discapacidad mediante incentivos fiscales a las empresas que empleen a personas con discapacidad en su planta productiva.

OBJETIVOS DE LOS CENTROS DE TRABAJO.

- ♦ Ayudar a los discapacitados a adquirir o recobrar hábitos de trabajo.
- ♦ Asistirlos y orientarlos en los problemas sociales que puedan impedir su readaptación profesional.
- ♦ Proporcionarles medios de readaptación funcional cuando sea necesario.
- ♦ Ofrecerles servicios que evalúen su capacidad física, psicológica, y profesional para efectuar tipos determinados de trabajo;
- ♦ Templarles el ánimo e infundirles confianza en sí mismo;
- ♦ Encontrar un Trabajo adecuado para cada uno, y
- ♦ Tomar disposiciones para el discapacitado readaptado funcionalmente profesional si la necesidad para hallar un empleo adecuado.

Para establecer y organizar con éxito un centro de trabajo de esta clase será necesario colaborar un máximo con los servicios médicos , y paramédicos, sociales y orientación y formación profesionales y de colocación, y aprovecharlos lo mejor posible , para poner comienzo a realizar su trabajo.

Se admitirían también en los centros a discapacitados con incapacidades congénitas o de larga fecha, que no respondan a tratamientos médicos quirúrgicos. En algunos casos se los podría dotar de aparatos y prótesis u ortopédicos , para esa solución esta por supuesto condicionada por la posibilidad de disponer de ellos.

“Es de observar que en las primeras etapas de desarrollo de un programa de readaptación profesional sea necesario convencer a los trabajadores discapacitados que pueden desempeñar su trabajo igual que los demás. Consecuentemente convendría quizás en esta etapa comenzar por admitir a aquellos que no sufran una invalidez muy grave y que aparentemente puedan aprovechar los cursos y tener bastantes posibilidades de encontrar trabajo después.”⁴¹

Una vez cotejadas la evaluación del trabajador discapacitado y la del empleo, pueden identificarse claramente las actividades del empleo que no puedan realizar el trabajador, y estudiarse las posibilidades de adecuación a los centros de trabajo.

Es relativamente fácil determinar las adecuaciones que deben de realizarse, en muchos casos sólo son necesarias adaptaciones simples que pueden efectuarse sin mucho gasto.

“Las adecuaciones a los Centros de Trabajo, no supone para el trabajador discapacitado un largo periodo de entretenimiento ni de experiencia práctica. Una vez las modificaciones que hay que realizar, cualquier persona prácticamente, desde el primer ingeniero de producción, hasta los compañeros de trabajo, puede sugerir la manera de llevar a cabo la modificación.”⁴²

También aquí resulta difícil presentar ejemplos de adecuaciones o modificaciones que se refieran específicamente a las personas discapacitadas. Las que describen puede beneficiar tanto a los trabajadores físicamente capacitados como a los discapacitados.

Cuando las desventajas de un trabajador le impidan soportar condiciones especiales normalmente tendría que trabajar, deberán adoptarse las medidas necesarias:

- eliminar la causa de aquellas condiciones que no puede soportar;
- proporcionarle una protección individual contra ellas; o
- reorganizar el trabajo de manera que pueden suprimidas completamente las condiciones especiales o que se limiten a otros trabajadores que puedan soportarlas más fácilmente.

⁴¹ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO LA ADAPTACION DE EMPLEOS PARA LOS INVALIDOS
Ginebra, Suiza p.p. 23,24,25,26,32,33,34

⁴² KAYE DIOISIO J LOS RIESGOS DE TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO. México D.F 1979 p 37.

“ Antes de tratar de la aplicación de los principios en el cual es importante “ambiente de trabajo”, incluye a todas aquellas circunstancias que inciden en el trabajador en su lugar de trabajo , las herramientas y las máquinas que utiliza son elementos básicos del empleo . En esta sección me interesa indicar las medidas que puedan adoptarse para suprimir o mejorar aquellas características del ambiente del trabajo que puedan impedir a cierta clases de persona de capacidad disminuída hacerse cargo del trabajo deseado”⁴³ .

Sucede a menudo que personas discapacitadas para andar o subir escaleras pero que no obstante pueden llegar hasta la oficina o fábrica por algún medio, se encuentran a su llegada con la necesidad elemental de entrar en ella , por cuya razón no pueden aceptar un trabajo que, de no ser impedimento , sería muy apropiado para ellas.

LAS PRINCIPALES ADECUACIONES A LOS CENTROS DE TRABAJO

1. Disponer de un lugar de aparcamiento reservado cerca de la entrada que utiliza el trabajador discapacitado que llegue en su propio coche (tal vez un coche adaptado), desde el cual pueda acceder a su puesto de trabajo en silla de ruedas , con muletas o por cualquier otro medio que emplee para moverse a corta distancia;
2. Facilitando el acceso a la planta baja de los que utilizan sillas de ruedas para lo cual se suavizará convenientemente el desnivel del suelo o se construirá una rampa en lugar de escaleras,
3. Las rampas deberán pavimentarse con un material antideslizante, estar provistas de pasamanos y tener un rellano en lo alto y por lo menos 1.80 metros de espacio libre al final, su pendiente no deberá exceder de uno por doce.
4. Instalando puertas suficientemente anchas para permitir la entrada de sillas de ruedas (por lo menos deberán tener 80 centímetros de anchura), que puedan abrirse y cerrarse fácilmente. por las personas que vayan en sillas de ruedas, y desde luego por aquellas que tengan deficiencias en los brazos o que utilicen muletas;
5. Disponiendo que todos los umbrales queden a nivel del suelo;
6. Que cuenten con lavabos y servicios provistos de barras y agarraderos especiales que permitan levantarse y agacharse a las personas de capacidad disminuída; por lo menos una de las cabinas deberá ser suficientemente amplia para alojar en ella una silla de rueda,
7. Que los comedores sean de fácil acceso;

⁴³ PROGRAMA PARA EL BIENESTAR Y LA INCORPORACION AL DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Los Pinos mayo 1995.

8. Los grifos deben accionarse con palancas en lugar de pomos;
9. Cuando existan fuentes para beber, procurando por lo menos una de ellas sea suficientemente bajas para que pueda utilizarlas una persona sentada en silla de ruedas.
10. Deberán ponerse un gran interés en evitar obstáculos de origen arquitectónico cuando se proyecten o construyan nuevas oficinas, fábricas y centros de readaptación y de formación profesional.
11. Uso de señales visuales necesarias por el trabajo mismo o para advertir de un posible peligro deberán substituirse por señales acústicas cuando se trate de un trabajador ciego.
12. Deberán preverse sistemas de ventilación, calefacción o aire acondicionado según lo exija el clima;
13. Contar con el reconocimiento médico, instalada para prestar primeros auxilios en caso de enfermedades o accidentes;

4.4.- INEXISTENCIA DE PROTECCIÓN.

La inexistencia de protección es un punto muy importante a tratar, ya que existen muchas anomalías dentro de nuestra sociedad, con las personas discapacitadas.

Se les debe de dar un apoyo a la prevención y la rehabilitación de personas que presenten dicha discapacidad en centros no hospitalarios, con sujeción a la Ley General de Salud. Operar establecimientos de asistencia social en beneficio de menores en estado de abandono, de ancianos desamparados y de personas con discapacidad sin recursos;

Prestar servicios de asistencia jurídica y de orientación social a menores, ancianos y personas discapacitadas. Realizar estudios e investigaciones, así como psicológica social y ocupacional, para personas que sufran cualquier tipo de discapacidad, así como acciones que faciliten la disponibilidad y adaptación de prótesis, órtesis y ayudas funcionales.

El Estado promoverá la organización y participación de la comunidad en la atención de aquellos casos de salud, por sus características que requiera de acciones de asistencia social, basadas en el apoyo y solidaridad social, así como el concurso coordinador de las dependencias y entidades públicas, específicamente en el caso de comunidades afectadas de marginación.

Así también la promoción de hábitos de conducta y de valores superiores que contribuyan a la protección de los grupos vulnerables, a su superación y a la prevención de la discapacidad.

Las personas discapacitadas tendrán derecho a viajar gratis en medios de transporte público con objeto de que puedan desplazarse al trabajo.

También que deseen beneficiarse de estas medidas especiales deberán inscribirse en los centros de rehabilitación profesional, también solicitar descuentos sobre tarifas de los transportes por aire y mar, así como subsidios para los usuarios de motor. Así mismo, se exentarán de impuestos las piezas que requieran los vehículos de motor para adaptarlo al tipo de discapacidad que lo requiera. Habrá una tarifa reducida por vía aérea para las cartas escritas en Braille. Como también los requieran una vivienda se les dará prioridad en la obtención de Créditos hipotecarios.

También se tendría que reconocer cada vez la importancia de los deportes para las personas con discapacidad, por lo tanto, se den para estimular todas las actividades deportivas a estas personas, entre otros medios, mediante el suministro de instalaciones adecuadas y la organización apropiadas de tales actividades.

“El gobierno debe de apoyo a la integración de las personas con limitaciones en el mercado laboral abierto, protegido o semiprotegido mediante diversas medidas tales como sistemas de cuotas con incentivos, empleos asignados o reservados, préstamos o donaciones para crear pequeñas empresas y cooperativas, contratos exclusivos o derechos de protección prioritaria, exenciones impositivas, adquisiciones preferenciales u otros tipos de asistencia técnica o financiera a empresas que emplean trabajadores con discapacidad.”⁴⁴

El gobierno y las instituciones no gubernamentales deben apoyar el desarrollo de ayudas técnicas y facilitar el acceso de las personas con deficiencias a las ayudas y a la asistencia que necesiten para realizar su trabajo.

⁴⁴ COMISION NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS DE LOS DISCAPACITADOS EN México D.F 1994

4.5.- IMPORTANCIA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

La Constitución mexicana establece el derecho de toda persona de disfrutar de las garantías que le otorga , mismas que no pueden limitarse ni suspenderse salvo en los casos y condiciones estipuladas en su texto (ART 1o Constitucional).

La palabra “garantías” , contenidas en el ART 1o, debe entenderse como los derechos que tiene toda persona que habite o se encuentre en el Territorio Mexicano. De esta forma la Constitución reconoce la igualdad de los hombres frente a la Ley y solamente en los casos y modalidades que la propia Constitución indica es posible que en dichas garantías pueden verse limitadas.

Es muy importante precisar que , para un mejor cumplimiento de la igualdad es fundamental que las leyes otorguen un tratamiento objetivo y preciso a la sociedad, por ello la existencia de las normas que tiendan a proteger y fomentar la vida de los discapacitados no constituyen normas que rompan con este principio básico por el contrario, su existencia pretende colocar en un plano de igualdad a quienes poseen un plano de igualdad a quienes poseen una deficiencia física, o mental y a quienes disfrutan del funcionamiento cabal de su cuerpo

En los diversos ámbitos deben existir una igualdad para todas las personas, así como el acceso de trabajo, a la educación, y a la salud, el deporte, y aún en la procuración y administración de justicia que se encuentren relacionados directamente con la discapacidad.

Un tema vital de importancia para las personas con discapacidad, este establece la creación de una política nacional para dar acceso a un trabajo remunerado y estable para este sector social, que tenga como ejes fundamentales esfuerzos hacia la capacitación y colocación en el empleo de los discapacitados. Para que estas personas tengan una vida, decorosa y digna siempre y cuando con el apoyo de todas aquellas personas que conforman una sociedad

Esto es tener una visión parcializada de la situación social que vive el discapacitado , nos llevaría a considerar dicha solución desde el punto de vista de la salud o de la educación. Lo cual no nos parece adecuado en virtud, de que la problemática de la discapacidad en nuestro país , requiere de soluciones globales y de la mayor importancia que involucran a todas las instancias del sector público de nuestro país .

Por otra parte, dentro del énfasis en la participación de las personas con discapacidad a través de sus organizaciones, lo cual constituye un paso adelante para hacer partícipes a quienes viven la discapacidad en la toma de una igualdad dentro de la sociedad.

CONCLUSIONES.

PRIMERA: Nuestra Carta Magna establece en su artículo 123 como una garantía del trabajador, prestaciones médicas y económicas para los accidentes y enfermedades que sufra con motivo, a consecuencia de un riesgo de trabajo, así como la obligación a cargo de los centros de trabajo, así como la obligación a cargo de sus instalaciones para prevenirlos.

SEGUNDA.- Impulsar las oportunidades de trabajo, para las personas con discapacidad con base en sus capacidades.

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

CUARTA.- Evaluar las aptitudes, intereses y actitudes de las personas con discapacidad en relación con el trabajo.

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

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

SEPTIMA El trabajador que haya sufrido un riesgo de trabajo, tendrá derecho a las prestaciones económicas, y en especie que establezca la Ley.

OCTAVA.- La protección de la Salud Física y Mental de los trabajadores y la consecuente prevención de accidentes y enfermedades laborales son propósitos que deben ser prioritarios para los Institutos y el Gobierno.

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

DECIMA. -En México la Secretaría de Trabajo y Previsión Social es responsable, en colaboración con otros organismos gubernamentales, de la prevención de los accidentes y enfermedades.

DECIMO PRIMERA.- Promover el autoempleo a través de la micro empresa y de las empresas familiares.

DECIMO SEGUNDA.- En el Sector Laboral han sido incipientes las acciones desarrolladas para capacitar e integrar empleos remunerados a las personas con discapacidad. Sin embargo no existe equidad en las oportunidades de acceso al trabajo, incluso para aquéllos que se han destacado por sus habilidades, eficiencia y profesionalismo.

DECIMO TERCERA.- Establecer carreras técnicas que capaciten e impulsen las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad con base a sus aptitudes así como sus conocimientos.

DECIMO CUARTA.- El principio de estabilidad en el empleo, rector nuestro derecho de trabajo que persigue garantizar la permanencia del trabajador en su empleo, hasta tanto no exista una causa legal, caso fortuito o bien a voluntad del trabajador de darlo por determinado. Pero para los patrones que esto no sea causa de incumplimiento de acuerdo a éste principio a personas discapacitadas.

DECIMO QUINTA. Los trabajadores deben gozar de tranquilidad, certidumbre, seguridad en su empleo sin la zozobra de ser despedido por discapacidad.

DECIMO SEXTA.- Por último propongo una LEY para personas con algún tipo de discapacidad que permita a estas personas obtener una rehabilitación profesional, para que posteriormente se les asigne o coloquen en un empleo normal protegido según sea el caso, y adoptado medidas especiales para que se les otorgue beneficios necesarios que les permita ser independientes.

BIBLIOGRAFIA.

1. ALVARADO SANCHEZ Alfredo. instituciones del derecho mexicano del Trabajo, Asesores del Trabajo, México, 1967.
2. BAEZ MARTINEZ, Roberto, Principios Básicos del Derecho del Trabajo. Editorial PAC, S.A. México, 1994 2a edición.
3. BARAJAS, Santiago, Derecho del Trabajo. UNAM, MÉXICO, 1983.
4. BERMUDEZ CISNEROS Miguel Las obligaciones en el Derecho del trabajo. Editorial Cárdenas México D,F edición 1978.
5. BORREL NAVARRO Miguel, Derecho Mexicano del Trabajo
6. BLUME Manual para Minusvalidos. 5era edición. Editorial Harle Madrid España 1980.
7. CASTOR RIO Enrique Los minusvalidos físicos 3era edición Editorial Popular Madrid España 1988
8. CUEVA, Mario El Nuevo derecho mexicano del trabajo (seguridad social, derecho colectivo del trabajo, sindicación convenciones colectivas, conflictos de trabajo, la huelga. Tomo II 5a edición ,Editorial Porrúa, S.A México , D,F. 1989.
9. DAVALOS, José Derecho del trabajo. Editorial Porrúa S,A México ,D,F 1990
10. GUERRERO, Euquerio . Manual de Derecho del Trabajo. 17a edición Editorial Porrúa, S.A México D,F 1990.
11. HALE, Gloria Manual para Minusvalidos . Editorial H. Blume, Madrid, España 1980.
12. IMSS Distribución en planta y prevención de los riesgos de trabajo talleres polystmaster S,A México, D,F 1988.
13. IMSS Lecturas en Materia de Seguridad Social Riesgos de Trabajo. Editora Color Print México D,F 1979.
14. ISSSTE Bases para la Organización y Funcionamiento de las Comisiones Consultivas Nacional y Estatales de Seguridad e Higiene del Sector Público Federal. Subdirección General de Prestaciones Económicas. México D,F 1990

15. KAYE, DIONISIO J. Los riesgos de Trabajo en el Derecho Mexicano. D.F 1979.
16. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II .Instituciones Editorial Porrúa, S.A México D,F 1990.
17. Naciones Unidas Programas de Acción Mundial para Personas con Discapacidad. Impresora ARTEGRAF . Madrid. España 1991.
18. NESTOR DE BUEN C. Derecho del Trabajo 8.edición .Editorial Porrúa, S.A México, D.F 1988.
19. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO Adaptación de Empleos para los inválidos. Publicado por la OIT Ginebra, Suiza, 1987.
20. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Centros de Evaluación de aptitudes y Preparación de los inválidos para el Trabajo. 10ª edición Publicado por la OIT. Ginebra, Suiza 1987.
21. RAMOS, Eusebio, TAPIA ORTEGA. Ana Rosa. La Teoría del Riesgo de Trabajo. Editorial Pac, S.A de C.V, México, D,F 1989.
22. TRUEBA URBINA , Alberto Derecho Administrativo del Trabajo. Teoría General Tomo I 2a ,edición. Editorial Porrúa, S.A México D.F .1979.
23. TRUEBA URBINA Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo Editorial Porrúa ,México 1980 5a edición.

LEGISLACION.

1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial Porra, S.A México D,F 1998.
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por TEJA ZABRE Alfonso, Botas México,1931.
- 3.LEY DEL SEGURO SOCIAL Editorial Porrúa, S.A México D,F 1998.
- 4-LEY FEDERAL DEL TRABAJO AL SERVICIO DEL ESTADO. Editorial Porrúa, S.A México D,F 1996 .
- 5.LEY GENERAL DE SALUD Editorial Porrúa México, D.F 1996.
- 6.REGLAMENTO PARA LA ATENCION DEL MINUSVALIDO EN EL DISTRITO FEDERAL. Impreso de Libre Acceso A,C México, D,F 1990.

FOLLETOS.

1. ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS . Declaración Universal de los Derechos Humanos Folleto actualizado .México D.F 1996.
- 2.COMISION NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS. Los Derechos Humanos de los Discapacitados , México D.F 1994.
- 3.IMSS Reglamentos General de Seguridad e Higiene en el Trabajo e Instructivos. 2a. edición .Editorial Consorcio Industrial Litográfico, S.A de C.V México, D,F 1989.
- 4.SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVENCIÓN SOCIAL. Guías para las comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene de los Centros de Trabajo. 4a. edición .Talleres de la Compañía Litográfica Rendón , S.A México D,F 1987.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS.

1. DABOUT E. Diccionario de Medicina Editorial Nacional México, D.F. 1989.
2. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual 12a edición Editorial Hilasta ,Buenos Aires, Argentina 1979.
3. DE PI.NA Rafael Diccionario de Derecho 15 a Edición. Editorial Porrúa,México 1988.
4. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, T. T-O, Segunda Edición, Editorial porrúa, México 1989.
5. INSTITUCIONES DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano. T.P.Z Quinta edición, Editorial Porrúa México.1992.
6. LERNER, Bernardo Enciclopedia Jurídica Omeba Bibliográfica Argentina Buenos Aires, Argentina.
7. TIPOGRÁFICA de la casa Providencia de Carid. Enciclopedia Jurídica Española. Barcelona , España 1910
MADRAZO Jorge Diccionario Jurídico Mexicano 1a Reimpresión, México 1985.