

550



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MÉXICO

LOS MINUSVÁLIDOS EN EL ÁMBITO DEL DERECHO DEL
TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

XOCHITL MARTÍN OROZCO

ASESOR: LIC. HÉCTOR MANUEL MEDRANO HURTADO

MÉXICO, D.F. 1972



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.

AGRADECIMIENTOS

A Dios

*Por tu amor,
tu guía y la experiencia
que me regalas*

¡Gracias!

A mi Amor:

Humberto.

*Por tu total apoyo
en todos los momentos
que hemos vivido juntos*

¡Gracias!

ÍNDICE

	Pág
Introducción	I
Capítulo 1	
1.1 Nociones generales	1
1.1.1 El minusválido	1
1.1.2 Tipos de minusvalía	4
1.1.3 Ubicación de la noción de minusválido en el Derecho	6
1.1.3.1 El Minusválido y el Estado	19
1.1.3.2 El Minusválido y la Sociedad	24
Capítulo 2	
2.1 Antecedentes	27
2.1.1 La idea de minusvalía en el desarrollo de la seguridad social ..	27
2.2.2 La evolución del derecho del trabajo y la minusvalía	35
2.2.2.1 Los riesgos de trabajo	36
2.2.2.2 Causas de suspensión y terminación de la relación de trabajo	43
2.2.2.3 Desarrollo de la noción de trabajos especiales	49
2.2.2.4 La Ley del Seguro Social de 1973	53
Capítulo 3	
3.1 El minusválido y la legislación vigente	58
3.1.1 La Ley del Seguro Social	58
3.1.1.1 Rama de invalidez	58
3.1.1.2 Rama del seguro de riesgo de trabajo	63
3.1.1.3 Rama del seguro de retiro	69
3.2 La tercera edad y la minusvalía	80
3.3 La minusvalía en el Derecho del Trabajo	87
3.3.1 La minusvalía como consecuencia de un riesgo de trabajo ..	97

Capítulo 4	
4.1	Propuesta de tratamiento de la idea del minusválido en el derecho social 100
4.1.1	El derecho del minusválido al trabajo 100
4.1.2	El empleo de los minusválidos en los países desarrollados . . 106
4.1.3	Iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo presentada ante el Congreso de la Unión por la fracción del Partido Revolucionario Institucional en el Senado 122
4.1.4	Programa de agregado al título sexto, capítulo XVIII de la Ley Federal del Trabajo. "El trabajo de los minusválidos" 141
4.1.5	La protección del minusválido y la seguridad social 143
Conclusiones 145	
Bibliografía 147	

INTRODUCCIÓN

En otros tiempos, el Derecho Social se ha transformado radicalmente a nivel mundial. Nuestro país no se mantiene al margen de estos cambios en las dos grandes vertientes de la rama del Derecho. El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Recientemente, la Ley del Seguro Social fue reformada en aspectos esenciales. Por otro lado, es inminente el que la Ley Federal del Trabajo sea formulada. No obstante, el espíritu que permea en estos cambios, no es precisamente el de beneficiar a los sectores de la sociedad que requieren de protección, sino el de favorecer el gran capital.

Sin embargo, se debe pugnar por que la evolución del Derecho Social no olvide su esencia protectora que lo ha caracterizado, y aún más, sería benéfico que su protección se hiciera extensiva a personas que no han sido consideradas en forma expresa, como sería el caso de los individuos con minusvalía o discapacidad.

Desde hace varios años, las organizaciones de padres de familia y personas con minusvalía de distintas naciones, han conformado un movimiento que propugna por mejores niveles de vida y los derechos de esta población, la importancia y fuerza que ha cobrado la causa de quienes presentan una deficiencia física, mental o sensorial, ha creado la imperiosa necesidad de su reconocimiento, lo cual ha trascendido al ámbito internacional.

La minusvalía o discapacidad como concepto, comienza a dejar huella en la conciencia pública aunque de manera paulatina en diversos países, a partir del Programa de Acción Mundial para las Personas Impedidas aprobado por la Organización de las Naciones Unidas en el año de 1982.

Los ejes rectores de dicho programa, son la equiparación de oportunidades y el pleno goce de los derechos humanos. La primera se refiere al acceso a los servicios que tiene la comunidad en general y la segunda, evitar por todos los medios la discriminación y preservar la dignidad de quienes presentan una discapacidad.

En este tenor se dirige el presente trabajo, toda vez, que se pretende proponer cómo abordar la problemática de los minusválidos desde la óptica del Derecho del Trabajo la Seguridad Social, proponiendo el tratamiento que desde la legislación debe dársele, aunque sin la intención de agotar el tema dado que la integración en lo posible de los minusválidos a la comunidad en general, requiere de un largo camino.

Así, en un primer capítulo introductorio abordaremos un concepto de minusvalía, con el fin de ubicarlo como presupuesto de figura material del trabajo. En este sentido, también consideramos necesario referirnos a los tipos de minusvalía para delimitar a los sujetos sobre los que recaerían nuestras propuestas.

También en este primer capítulo, se tratará la relación de los minusválidos con el derecho, el Estado y la sociedad.

En un segundo apartado, titulado como antecedentes, se tocarán los puntos de encuentro entre la idea de la minusvalía y el desarrollo de la Seguridad Social y el derecho al trabajo, poniendo énfasis en la historia, pero sin dejar a un lado nociones que tienen trascendencia para los siguientes capítulos, como es el caso de los riesgos de trabajo, las causas de terminación de la relación de trabajo y los trabajos especiales

Consideramos importante detenernos en la legislación vigente, en especial en la Ley del Seguro Social y la Ley Federal del Trabajo, a fin de encontrar la identidad de figuras como la invalidez y la incapacidad con la de minusvalía. De estos se ocupa el tercer capítulo, además de que hace una pausa para enfocar la situación aparejada a la tercera edad, también de acuerdo con la legislación, principalmente dentro de las personas de la tercera edad que son equiparadas a las que padecen de una minusvalía.

Contando con un conjunto de conceptos y con un enfoque de los aspectos relevantes del tema, estamos en posibilidad de formular algunas propuestas concretas y de tomar una posición al respecto, que se resume en el derecho del minusválido al trabajo. En el último capítulo, abundamos en este último punto, presentando también las experiencias sobre el empleo de los minusválidos en los países desarrollados. Se incluye una iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo que se refiere a los discapacitados, presentada ante el Senado de la República, para concluir con las propuestas propias de agregados a dicho ordenamiento y algunas consideraciones sobre la minusvalía y la Seguridad Social, puntos en los que presentamos algunas aportaciones, representando la parte fundamental del trabajo.

CAPÍTULO I

1.1 NOCIONES GENERALES.

Las personas catalogadas como minusválidas o discapacitadas tienen las mismas esperanzas, aspiraciones y derechos que las demás. Sin embargo, lo anterior aun no es universalmente aceptado, pues ni siquiera en la actualidad se ha comprendido que las personas impedidas deben integrarse plenamente a la actividad productiva y la vida social.

En este capítulo introductorio, es indispensable delimitar las nociones de minusvalía y de los términos sinónimos que también hacen referencia a este sector de la sociedad, con el fin de ubicarlas como presupuestos de la figura materia del presente trabajo y definir los alcances del término.

Por otro lado, si bien es cierto que desde hace algunos años se ha reconocido la problemática que se genera alrededor de los minusválidos, la percepción de ésta desde los ámbitos sociales y gubernamentales no sería la requerida para su solución. Esto nos lleva a tratar someramente su relación con el Derecho, el Estado y la Sociedad.

1.1.1 EL MINUSVÁLIDO

El Diccionario de la Lengua Española, nos refiere que: "Minusválido, da. (Del latín minus, menos y válido). adj. Dícese de la persona incapacitada, por lesión congénita o adquirida, para ciertos trabajos, movimientos, deportes, etc.¹

¹ Diccionario de la Lengua Española (1992). Vigésima primera edición. Real Academia Española. Madrid, España. 1992, p. 137.

Ahora bien, a los seres humanos que sufren de alguna limitación o merma en sus funciones, también se les conoce como impedidos, deficientes, discapaces o inválidos.

El término más utilizado para referirse a las personas con esta características, ha sido hasta hace algunos años el de inválido, empero, se ve revestido de cierto matiz despectivo al implicar que a quien se le califica con ese adjetivo carece de valor a partir de los parámetros de la sociedad. Sin embargo, la noción de este vocablo nos lleva a la misma idea, así, se le define como:

“inválido, da (Del lat. invalidas.) adj, Dícese de la persona que adolece de un defecto físico o mental, ya sea congénito, ya adquirido, que le impide o dificulta, alguna de sus actividades”.²

Asimismo, debemos reparar en que la palabra inválido tiene otras acepciones no aplicables a las personas, por lo que efectivamente no sería la mejor forma de referirnos a las personas con algún impedimento.

Continuando con el aspecto gramatical, discapacitado, se considera como sinónimo de minusválido, aun que cabe la aclaración de que se trataría de un anglicismo.³

Precisado todo lo anterior, desde un punto de vista gramatical, debe parecernos más correcto el uso de la palabra minusválido, a reserva a reconocer que tiene cierto matiz que pudiera parecer despectivo, pero al resultar el vocablo que tiene nuestra lengua se opta por su utilización

Los Organismos Internacionales que se han interesado en el tema, en sus publicaciones en español, denominan a este sector

de la sociedad de distintas formas. Debe considerarse que abordan este aspecto desde puntos de vista técnicos, no obstante la terminología utilizada, no tiene una aceptación generalizada.

La Organización Mundial de la Salud (O.M.S.), utiliza al respecto varias expresiones:

Impedido o deficiente. Cualquier persona que presenta una pérdida o anomalía en su cuerpo, ya sea en su estructura, función psicológica o anatómica.

Defecto o minusvalía. Es cualquier desventaja resultante de un impedimento o trastorno que restringe o impide el desempeño de una función normal relación con la edad, sexo y los factores sociales y culturales del individuo.⁴

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en diversos textos se refiere a los minusválidos o impedidos.⁵ Sin embargo es de repararse que podría tratarse de vocablos usados por traductores y, no necesariamente por los especialistas.

Sin el afán de establecer una definición propia, recapitulando, el término correcto gramaticalmente hablando, es el de minusválido, sin demérito de las razones expuestas por todas las organizaciones y expertos involucrados en el tema, que prefieren el de discapacitados.

Con esto aclarado, y visto lo innecesario de encuadrar la noción en una definición, sólo resta destacar los elementos que

4 Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) Comité Experto de la O.M.S. La Rehabilitación Vede. 20 Informe Técnico. Sin fecha 1969 p. 2.

5 Véase Normas Internacionales del Trabajo Sobre la Readaptación Profesional. O.I.T. 1960. Véase también Organización Internacional del Trabajo. "El Impedido". 1960. Véase también "El Impedido". 1960.

deben estar presentes para considerar a una persona como minusválida.

En primera instancia, debe estar presente un impedimento o desventaja; en segundo lugar, éste no permite el desempeño de una función; finalmente, esta función debe ser la normal en relación con la edad, sexo y los factores sociales y culturales del individuo.

A pesar de estos presupuestos, dista mucho la meridiana claridad para poder calificar a una persona de minusválido, ya que en una u otra medida, todos estaríamos impedidos para realizar una tarea que de acuerdo con nuestra posición en la sociedad nos correspondería. Son frecuentes las dislexias, fobias y limitantes. Podríamos considerar que una persona tomada como normal y con una preparación académica básica, podría redactar un texto legible, lógico y coherente, sin embargo, ello no es siempre así, y si el individuo de que se trate puede mínimamente desempeñar un trabajo productivo y leer y escribir, no dejamos de calificarlo como normal

No obstante lo anterior, en su mayoría, los considerados minusválidos podrían tener una limitación para desempeñar una función que suponemos le correspondería, pero también, están capacitados para desempeñar muchas otras. Las personas totalmente dependientes de otras, representan un porcentaje menor de los limitados que cupieran dentro de la categorización establecida.

1.1.2. TIPOS DE MINUSVALÍA.

La idea con la que se concluyó el punto anterior, nos llevaría a pensar en la posibilidad de realizar una gradación y

diferenciación en la minusvalía, de manera que de nueva cuenta recurrimos a la Organización Mundial de la Salud, que establece los siguientes tipos:

1. "Minusvalía de orientación, que proviene de la disminución de la capacidad del individuo de orientarse en relación con su entorno (es decir, de recibir y asimilar las señales del entorno así como de formular respuestas a las mismas). En su raíz se hallan discapacidades de la conducta y de la comunicación.
2. Minusvalía de independencia física, que proviene de la disminución de la capacidad del sujeto para llevar habitualmente una existencia independiente efectiva (en todo lo que se refiere al cuidado personal y a la vida diaria). En su raíz se hallan aquellas discapacidades que sitúan funcionalmente al individuo en dependencia de la asistencia para la vida cotidiana.
3. Minusvalía de la movilidad, que proviene de la disminución de la capacidad del individuo para desplazarse de forma eficaz en su entorno (a pesar de aparatos o ayudas técnicas de que disponga para ello y sin tener en cuenta la ayuda de otras personas).
4. Minusvalía ocupacional, que proviene de la disminución de la capacidad del individuo para emplear su tiempo en la forma acostumbrada para las personas de su sexo, edad y cultura (incluidos juegos diversiones, empleo, tareas domésticas.).
5. Minusvalía de autosuficiencia social, que proviene de la disminución de la capacidad del individuo para participar y mantenerse en las relaciones sociales acostumbradas.

6. Minusvalía de autosuficiencia económica, que proviene de la disminución de la capacidad del individuo para mantener la actividad e independencia socioeconómicas acostumbradas".⁶

Siguiendo una óptica clasificatoria, por su origen las minusvalías serían por un lado las congénitas, y por otro, las adquiridas con prosperidad al nacimiento, ya sea por enfermedad o accidente.

De igual manera, encontraríamos las provocadas por la pérdida de un miembro de la estructura corporal y las derivadas de la merma de una función orgánica, psicológica o anatómica.

Es claro que muchas de las minusvalías son parciales, que no afectan todas las áreas del individuo, el que con el tipo de rehabilitación y ayuda necesarias, pueden reintegrarse o integrarse a la sociedad con las limitantes que pudiera tener.

1.1.3. UBICACIÓN DE LA NOCIÓN DEL MINUSVÁLIDO EN EL DERECHO.

En un primer acercamiento a la idea de minusválido en el ámbito del Derecho, debe retomarse el conjunto de nociones propias del Derecho Civil, al ser la primera disciplina jurídica que se relaciona de manera aunque sea somera con el tema que nos interesa.

Antes de continuar, es conveniente precisar que el presente apartado de este primer capítulo, no pretende desarrollar un estudio profundo del minusválido y el derecho, sino que únicamente tiene como objeto el establecer una base introductoria para los capítulos nodales que con posterioridad se abordarán

⁶ Véase el artículo 1.º de la Ley 13.663, de 1968, que define al "minusválido" como "aquel que, por causas congénitas o adquiridas, sufre una disminución de la capacidad para mantener la actividad e independencia socioeconómicas acostumbradas". Véase también el artículo 1.º de la Ley 13.663, de 1968.

La figura inmediata del Derecho Civil es la de persona. En su acepción común, el hombre sería sinónimo de personas, sin embargo, para el derecho la persona es una cuestión más restringida, en este sentido, es sujeto de derechos y obligaciones.⁷ Desde luego, nos limitamos a referirnos a la persona física y no a la creación jurídica que es la persona moral.

Ahora bien, las personas físicas están dotadas de capacidad. En sentido jurídico, la capacidad es la aptitud de una persona para adquirir derechos y asumir obligaciones, así como la posibilidad de que esa persona pueda ejercitar esos derechos y cumplir sus obligaciones por sí mismo. La capacidad comprende dos aspectos: a) la capacidad de goce, que es la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones, y b) la capacidad de ejercicio que es la aptitud para hacer valer aquéllos y cumplir éstas, por sí mismo.

La capacidad de goce, corresponde a toda persona sin restricciones, sin que necesariamente por ello posea la capacidad de ejercicio. El artículo 22 del Código Civil para el Distrito federal, dispone:

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

De tal manera, todo ser humano goza de la capacidad de goce jurídico, como la denomina ese ordenamiento, por lo que al efecto no cabría restricción alguna en el caso de un individuo considerado como minusválido.

⁷ GARCÍA SERRA, ARGENTAS, *op. cit.* Derecho Civil, tomo I, curso Politécnico, México, 1988, p. 113.

En cambio, la capacidad de ejercicio puede verse disminuida en diversos supuestos. Así, el artículo 23 del Código citado, establece:

“La minoría de edad, el estado de interdicción y demás incapacidades establecidas por la ley, son restricciones a la personalidad jurídica que no deben menoscabar la dignidad de la persona ni atentar contra la integridad de la familia pero los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes”.

Destaca de la disposición anterior, la identificación que se hace de la capacidad de ejercicio como “personalidad jurídica”. No obstante la relevancia de este artículo en nuestro trabajo, radica en su texto vigente, ya que el anterior a las más recientes reformas al Código Civil para el Distrito Federal, no contenía la siguiente parte: “...que no deben menoscabar la dignidad de la persona ni atentar contra la integridad de la familia...”.

Fundamentalmente, el reconocimiento expreso de la dignidad a la persona implica un avance al propio reconocimiento de los derechos del minusválido, al establecerse que la introducción y demás incapacidades no deben menoscabar dicha dignidad.

La doctrina opina, en términos generales, que la incapacidad de ejercicio requiere de dos presupuestos, el que la persona tenga el discernimiento necesario para comprender las consecuencias de sus actos, identificándolo con la mayoría de edad, y que no haya sido declarada en estado de interdicción.⁸

Por ende, los incapacitados serían quienes carecen de la capacidad de ejercicio. La incapacidad es natural como la de los

infantes o de los enajenados mentales; o legal, como en el caso de la establecida por la ley para los menores de dieciocho años, para quienes hacen uso de sustancias adictivas y sean afectados al extremo de no poder obligarse por sí mismo, así como aquellos que hayan sido declarados en estado de interdicción.

El artículo 450 del Código Civil para el Distrito Federal, el cual establece los supuestos de la incapacidad natural y legal, constituye otro ejemplo del avance en la asimilación y percepción de la minusvalía. El texto anterior de esta disposición, establecía:

“Tienen incapacidad natural y legal:

- I. Los menores de edad;
- II. Los mayores de edad privados de inteligencia, por locura, idiotismo o imbecilidad, aun cuando tengan intervalos lúcidos;
- III. Los ebrios consuetudinarios y los que habitualmente hacen uso inmoderado de drogas enervantes.”

El texto vigente del artículo 450 del citado ordenamiento, es el siguiente:

“Tiene incapacidad natural y legal:

- I. Los menores de edad;
- II. Los mayores de edad disminuidos o perturbados en su inteligencia, aunque tengan intervalos lúcidos; y aquellos que padezcan alguna afección originada por enfermedad o deficiencia permanente de carácter físico, psicológico o

sensorial o por los estupefacientes; siempre que debido a la limitación, o la alteración en la inteligencia que esto les provoque no puedan gobernarse y obligarse por sí mismos, o manifestar su voluntad por algún medio.”

La concepción de los minusválidos que se desprende de contenido de la disposición actual, implica un cambio total en la relación con el espíritu que permeaba en el artículo antes de su reforma. En primer lugar, abandona términos con tintes despectivos como los de locura, idiotismo o imbecilidad, sustituyéndolos por disminuidos o perturbados en su inteligencia

Otro aspecto destacable, es el que reconoce la posibilidad de que hay enfermedades de carácter físico, psicológico o sensorial que provocan afectaciones y que son equiparables a los trastornos que pueden propiciar las adicciones, sin embargo, condicionan a que ambos grupos de supuestos no permitan que el individuo no pueda gobernarse y obligarse por sí mismo o manifestar su voluntad. El avance radica en la aceptación de que antes los diversos grados de minusvalía que podría provocar una enfermedad, por ejemplo, solo aquellos graves que no permitieran manifestar la voluntad o tener un mínimo de discernimiento, serían causa de incapacidad.

Resalta la supresión de la fracción que consideraba como incapaces a los sordomudos que no saben leer ni escribir, ya que su existencia implicaba una idea sumamente retrógrada que no reconocía los avances en la integración total de sectores marginados como el de los sordomudos. De manera evidente, la sordera en ningún momento implica la ausencia de inteligencia y raciocinio, y menos en la actualidad cuando la educación especial ha permitido que se puedan establecer mecanismos de

comunicación más expeditos para los sordomudos. Baste mencionar el reciente conflicto surgido con los sordomudos migrantes en Estados Unidos, lo que es muestra palpable de sus posibilidades en todos los aspectos, como sería el caso del laboral.

Ahora bien, desde un punto de vista general dentro del ámbito jurídico, no limitado al Derecho Civil, Hace más de una década que el concepto de las personas que presentan una deficiencia física o mental, ha evolucionado a nivel internacional a partir del Programa de Acción Mundial para Personas Con Discapacidad aprobado por la Organización de las Naciones Unidas, en el año de 1982. Los ejes rectores de dicho programa son la equiparación de oportunidades y el pleno goce de los derechos humanos. La primera se refiere al acceso a los servicios que tiene la comunidad en general y la segunda evitar por todos los medios la discriminación y preservar la dignidad de quienes portan una Discapacidad.

En el mencionado programa, se señala que estas líneas de acción, tiene antecedente en proporcionar a esta población el acceso a la salud en sus distintas vertientes la prevención, la atención y la rehabilitación; la educación, la cultura, recreación y el deporte; la capacitación, el trabajo y la readaptación profesional; ya que por razones de diversa índole ha estado marginada del resto de la sociedad. Para lo cual es indispensable llevar a cabo una estrategia que permita que la Legislación de Cada Estado miembro, garantice el ingreso a tales servicios.

Infortunadamente en nuestro país, tales directrices se han puesto en marcha, hace apenas cinco años y los avances que se han dado en éste íllimo rubro, si no han sido los deseados consisten en los pasos para conseguir una legislación adecuada

que permita incorporar plenamente a un sector que se le había negado inclusive su existencia y más tarde su magnitud.

Es necesario mencionar que existen antecedentes, sumamente interesantes en otros países sobre este particular, ya que sabemos que existen Leyes de Integración Social para Discapacitados, como acontece en España y Argentina cuya tradición corresponde al Sistema Jurídico continental. En los Estados Unidos de América se cuenta con un Estatuto que se asemeja a los anteriores, lo cual ha proporcionado una corriente que se inclina por la creación de esta clase de ordenamientos jurídicos.

Lo anterior ha propiciado una discusión para determinar la convivencia de promover la creación de Leyes de Integración Social o como se ha hecho en México, revisar el marco jurídico y promover las modificaciones pertinentes, para cumplir con el objeto trazado por la ONU.

Quienes nos inclinamos por la segunda alternativa, nos fundamos en principios jurídicos seculares. En ese contexto la voz *lex* deriva de *ligare*, aquello que liga u obliga. Sugiere también la idea de orden, de imposición de mandato y a la vez de existencia de una autoridad investida del poder suficiente para hacer efectiva esa orden imperativamente ordenada.

La ley no debe ser elaborada para regular casos específicos concretos y determinados, ni debe ser aplicable solamente a ciertas y determinadas personas con exclusión de cualesquiera otras. De ahí deriva el precepto legal ha de ser enunciado en forma general, es decir impersonal; ha de ser además, enunciado en forma abstracta, es decir, objetiva.

La ley debe ser general, en cuanto sus disposiciones son aplicables a un número indeterminado de personas; es decir a todos aquellos que se encuentran en la situación prevista en la ley, como el supuesto considerado que condiciona su aplicación.

La Ley debe ser Abstracta, porque el mandato contenido en la norma es aplicable en todos los casos en que se realicen los supuestos previstos en las hipótesis contenidas en la norma. La generalidad implica indeterminación subjetiva, la abstracción implica la determinación objetiva. Todas las disposiciones del poder soberano que presenten estas características, son leyes en sentido material.

Con base en lo anterior, podemos afirmar que las leyes de integración Social (al reglamentar de manera específica derechos y obligaciones de un grupo de personas) desde el punto de vista jurídico pierden las características con anterioridad, por que dejan de ser generales, abstractas y se circunscriben a un determinado núcleo de personas, en la especie, las que presentan discapacidad.

Otro argumento que sostiene el proceso de modificar el marco jurídico es el de legislar aplicando uno de los principios generales del Derecho, la equidad que procede del latín aequitas que envuelve la idea de rectitud y justicia. En un sentido amplio quiere decir también moderación, medida; aquello que conviene y se adapta a algo para responder a la íntima naturaleza de ese algo. Pero la equidad consiste en la adaptación de la norma jurídica al caso concreto tiende en consecuencia a aliviar, a procurar la conciliación entre el carácter abstracto y rígido de la ley a las particularidades que presenta el caso concreto, para evitar una norma abstractamente injusta. Se traduce

coloquialmente en tratar desigual a los desiguales e igual a los iguales.

Conviene añadir que otra de las directrices que se establece en el Programa de Acción Mundial de las Personas con Discapacidad, es que la igualdad de oportunidades y el pleno goce de los derechos humanos, sean los caminos para una verdadera integración social. De tal manera que desde otro punto de vista la creación de leyes especiales como las anotadas representa contravenir el espíritu del documento internacional aludido y a su vez fomentar medidas de discriminación y exclusión.

Por otra parte el análisis serio de las legislaciones anteriores, nos permite concluir que tampoco satisfacen las expectativas de los interesados, porque sus alcances son limitados. Efectivamente, en la actualidad las Leyes de Integración Social, regulan tres materiales que consideran prioritarias salud, educación y trabajo, sin embargo la relación de las personas no se circunscribe a estas áreas normativas ya que resultaría complejo crear un ordenamiento especial que se ocupara de materias como la procuración y administración de justicia, seguridad social, deporte, derechos de consumidor, infraestructura física y urbana, turismo entre otras.⁹

En nuestro país, los avances en el reconocimiento de los derechos de los minusválidos, han fructificado solamente a nivel estatal durante 1992 y 1993 con la promulgación de las leyes de integración social de personas con discapacidad en los estados de Nuevo León y Aguascalientes.

9 Vid. GUILLERMO GAONA, Armando "La Legislación en México y la Discapacidad" Ponencia presentada en el Primer Congreso Internacional de Discapacidad, Aug. 2001, Sede Veracruz de la Universidad Nacional de México, "Discapacidad y el México del Siglo XXI", p. 23.

Más recientemente, el Congreso del Estado de Michoacán aprobó una ley para promover y proteger el desarrollo de quienes sufren de alguna afección en sus facultades, que va en la línea de las anteriores.¹⁰

Sin embargo, estos intentos se han traducido en paliativos con promesas no resueltas, ya que las leyes de referencia no han podido tener una aplicación cabal porque jerárquicamente están por debajo de las leyes reglamentarias en las materias correspondientes. Tal es el caso de las disposiciones relativas al trabajo que contienen, toda vez que carecen de coercibilidad, ya que solamente la Ley Federal del Trabajo contendría los instrumentos legales para hacerlos efectivos.

A nivel federal, se han reformado diversos ordenamientos dotados de artículos referentes a los discapacitados. Estos son la Ley Federal de Protección al Consumidor, que establece la obligación de los proveedores de dar facilidades a este sector de la población, para que puedan utilizar los bienes o servicios que ofrecen.

Las reformas a la Ley Aduanera permiten la importación de mercancías de uso personal de los discapacitados para favorecer su desarrollo físico, educativo, profesional o social.

El artículo 19 de la Ley de Adquisiciones y Obras Públicas, establece que las dependencias y entidades elaborarán los programas de Obra Pública y sus respectivos presupuestos, considerando que las instalaciones cuentan con accesos como rampas, puentes, elevadores, paramanos, asideras y otros accesorios para facilitar el acceso y tránsito de minusválidos.

¹⁰ "Acciones y programas para promover y proteger el desarrollo de quienes sufren de alguna afección en sus facultades", Ley del Congreso del Estado de Michoacán, 1987.

La Ley de Asentamientos Humanos, dispone que los asentamientos dispongan de infraestructura y equipamiento que garantice la seguridad, libre tránsito y accesibilidad que requieren las personas con discapacidad.

Otras leyes contiene disposiciones en relación con los minusválidos son la Ley de Estímulos y Fomento al Deporte y la Ley de Educación.

El hecho de reformar la leyes anteriores, implica desde luego un avance, sin embargo, el objeto de las modificaciones no se ha concretado. Por ejemplo, no se ha diseñado una política fiscal que facilite la puesta en marcha de los beneficios establecidos por la Ley aduanera. Lo mismo puede decirse de los beneficios establecidos por la Ley de Adquisiciones y Obras Públicas, que tampoco han sido concretado en los hechos.

Ahora bien, la minusvalía y concretamente los discapacitados han sido objeto del establecimiento de cuerpos normativos de carácter internacional. Concretamente, fueron aprobadas las Normas Uniformes sobre la igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Cuadragésimo Octavo período de Sesiones, mediante resolución 48196 del 20 de diciembre de 1993. En términos generales su artículo se refiere a lo siguiente:

1. Requisitos para la igualdad de oportunidades.

Artículo 1 Mayor toma de conciencia.

Artículo 2 Atención médica

Artículo 3 Rehabilitación

Artículo 4. Servicios de apoyo.

II. Esferas previstas para la igualdad de participación.

Artículo 5. Posibilidades de acceso.

Artículo 6. Educación.

Artículo 7. Empleo.

Artículo 8. Mantenimiento de los ingresos y seguridad social.

Artículo 9. Vida en familia e Integridad Social.

Artículo 10. Cultura.

Artículo 11. Actividades recreativas y deportivas.

Artículo 12. Religión.

III. Medidas de ejecución.

Artículo 13. Información e Investigación.

Artículo 14. Cuestiones normativas y de planificación.

Artículo 15. Legislación.

Artículo 16. Política Económica.

Artículo 17. Coordinación de los trabajos.

Artículo 18. Organización de personas con discapacidad.

Artículo 19. Capacitación de personal.

Artículo 20. Supervisión y evaluación a nivel nacional de los programas sobre discapacidad en lo relativo a la aplicación de las Normas Uniformes.

Artículo 21. Cooperación económica y técnica.

Artículo 22. Cooperación Internacional.

IV. Mecanismos de supervisión.

En términos genéricos, estas normas son un parámetro internacional que abre la posibilidad de evaluar la situación de cada país o región de manera periódica, del nivel de vida de los discapacitados. Es de destacarse que estas normas no son de cumplimiento obligatorio, no obstante, constituyen un instrumento normativo que establece el ideal de garantizar los derechos de los minusválidos.

El fundamento político y moral de las normas lo representan:

- La declaración Universal de los Derechos Humanos.
- El pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales, y culturales.
- La declaración de los Derechos de los niños.
- Convención para la Eliminación de la Discriminación en la mujer.
- Programa de Acción Mundial para las personas con Discapacidad de la ONU

De igual manera, la Organización Internacional del trabajo ha contribuido con la causa de la protección de los derechos de los minusválidos, aunque de manera directa su preocupación se limita a la rehabilitación profesional. Sus primeras iniciativas datan de 1921, pero en la actualidad se han concretado en el Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas, conocido como Convenio 159 y en la recomendación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas ambos documentos se adoptaron en la Conferencia Internacional del Trabajo en su sexagésima novena reunión de junio de 1983.

Ambas resoluciones completan a la recomendación 99, sobre la readaptación y la readaptación profesionales de los inválidos de 1955¹¹ En el entendido de que con posterioridad se volverá al estudio de estas normas de readaptación laboral, en este capítulo es innecesario continuar con este aspecto.

Baste mencionar para finalizar este apartado que algunos países cuentan con Leyes de Integración social en materia de minusválidos o discapacitados, como sería el caso de Estados Unidos y Canadá. En nuestro País, no hay un cuerpo normativo a nivel federal que lo englobe

La inclusión de diversos artículos en diversas leyes, representa un inicio en ese campo

1.1.3.1 El minusválido y el Estado.

Estamos convencidos que los gobiernos tienen un compromiso con la población minusválida. Así, "El Estado, como estructura organizada de poder y acción, tiene como función garantizar una convivencia ordenada sin contradicciones y en especial, la paz y seguridad jurídica."¹²

¹¹ Normas Internacionales del Trabajo Sobre la Readaptación Profesional, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1955.

¹² "El Estado y el Derecho", Editorial de la Universidad de Chile, Santiago, 1977, p. 10.

Dentro de la convivencia organizada, se requiere especial atención a aquellos sectores menos favorecidos de la sociedad, ya sean éstos los más pobres, o los minusválidos que son materia del presente trabajo.

En este punto, más que referirnos genéricamente al Estado, nos concretamos a uno de los elementos que lo componen, específicamente nos referimos al gobierno. Así, la problemática relativa a los discapacitados ha representado desde hace algunos años una preocupación de diversas instancias gubernamentales.

En la mayoría de los países en desarrollo, como México, las discapacidades constituyen un factor importante que afectan la plena integración de los individuos tanto en el ámbito social como productivo.

Ante esta situación, diversas instituciones públicas y organismos internacionales han llevado a cabo importantes esfuerzos para apoyar e impulsar las potencialidades de este grupo de población. Como ejemplos pueden mencionarse la realización, en 1992, de la Jornada Internacional sobre Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, en la cual participaron la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), la Secretaría de Educación Pública (SEP), la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, entre otras instituciones. En 1993, se llevó a cabo la integración de los menores discapacitados a los planteles de educación básica regular y en el marco del Programa de Solidaridad, en este mismo año se creó un fondo de conversión social para los discapacitados. Asimismo, en el período 1993-1994 se promovieron diversas leyes estatales de Integración Social de los discapacitados en la entidades federativas de Nuevo León,

Aguascalientes, Durango, Coahuila y Campeche, como se mencionó anteriormente.

Recientemente el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) y el Instituto Nacional de Estadísticas Geográfica e Informática (INEGI) convocaron a diversos foros y mesas de trabajo en donde se discute la problemática social y laboral de las personas con discapacidades. El objetivo fundamental es llevar a cabo acciones de coordinación entre las diferentes instituciones públicas, privadas y organizaciones de este importante grupo social.

En dichas reuniones quedó de manifiesto la necesidad de contar con la información sobre las personas con discapacidad, con el fin de que sirva de soporte para la formulación, evaluación y ejecución de acciones para su integración a la vida social y productiva del país. Al respecto, se propuso la conformación de un sistema de información sobre población discapacitada que incluyera, entre otros temas relacionados con su educación, trabajo, salud y desarrollo social; teniendo en cuenta como fuentes primarias de información las encuestas en hogares, en establecimientos y los registros administrativos.

Por otra parte, el Gobierno de la República ha creado un Programa Intersectorial para coordinar esfuerzos con la sociedad civil para apoyar a las personas con discapacidad y a sus familias. Dicho programa es coordinado por el DIF.

Además, dentro del Programa mencionado, una de las acciones más relevantes es el registro nacional de menores con discapacidad que se llevará a cabo a través de todas las escuelas de la República Mexicana con la colaboración de directores, maestros y padres de familia. Esta acción, en todo el país, la realizará el Departamento Nacional de Estadística (INEGI).

Señalamos esta acción como de las más relevantes del Programa, debido a que hasta la fecha, todas las dependencias gubernamentales se manejan con indicadores estadísticos indirectos. Es así, que para algunas dependencias se atiende el 2% de la población con discapacidad; para otros es el 5% y para otras más del 8% de atención.

Con este registro tendremos, por primera vez cifras de la mayor aproximación cuantificable. Pero eso no es lo más importante, sobre todo sabremos cuantos son y dónde están. Esto permitirá planear estrategias institucionales de acceso a los servicios asistenciales, de salud y de educación. En otras palabras podemos planear acciones concretas concertadas, entre el gobierno y las organizaciones civiles y trascender la planeación de los buenos deseos, que muchas veces ha generado frustración y desconfianza en una población que no debe perder, precisamente, la confianza, porque ésta es la divisa fundamental para su superación personal para que tengan una vida plena, ellos mismos, sus familiares y amistades. Amén de que son un ejemplo social para superar adversidades.

En el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, se contiene un apartado relativo a la población discapacitada, sin embargo, podemos decir que las metas establecidas no se han implementado en su mayoría, no obstante, su inclusión como una cuestión de relevancia nacional implica un avance en la concepción gubernamental al efecto. Es conveniente transcribir los párrafos relativos para constatar lo anterior:

“Incorporación de la población discapacitada al desarrollo. Las personas que por causas naturales o accidentales han visto mermada su capacidad física, merecen especial respecto y el apoyo decidido de la sociedad. Los discapacitados son ciudadanos

que forman parte, con derechos y obligaciones, de la sociedad mexicana.

Estudios recientes estiman que hasta diez por ciento de la población total padece algún tipo de discapacidad. Un número tan elevado de ciudadanos no puede permanecer segregado y limitado en su vida cívica, laboral y social.

El Plan Nacional de Desarrollo plantea, como uno de sus objetivos, prestar particular atención a este sector de la población y a sus familiares, 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. Para lograr lo anterior, se plantean como estrategias principales:

*Fomentar una nueva cultura de consideración a las personas discapacitadas: sociales y políticas; una cultura que multiplique sus opciones productivas, culturales, deportivas y laborales y que propicie su acceso a los servicios de salud, de educación y de capacitación.

*Diseñar e instrumentar programas y medidas para apoyar directamente a la población discapacitada en tres aspectos fundamentales atención médica, educación y rehabilitación.

*Revisar la legislación vigente y organizar programas que coadyuven a modificar el entorno físico y la actitud de la población en general, en beneficio de la población discapacitada.

La presente administración se ha comprometido a promover la salud y la prevención de la discapacidad; para ello, en el Plan Nacional de Desarrollo se propone crear el Sistema de Información sobre Población con Discapacidad que proporcionará

el apoyo necesario para la planeación, programación y evaluación de las acciones realizadas por las instituciones públicas y privadas, involucradas en la detección, atención, y prevención de las discapacidades. Junto con este Sistema, se elaborará un Registro de Población con Discapacidad, con el fin de establecer con mayor eficacia las necesidades de este grupo de personas.

El Plan deberá ocuparse de asignar, a través del sector salud los recursos necesarios para la prevención de defectos al nacer y la atención de las enfermedades crónico-degenerativas. Además, el sector educativo garantizará el acceso de las personas discapacitadas a los servicios de educación, cultural y recreación a la práctica del deporte organizado; se concederá particular atención a los niños y a la población indígena.

Resulta de particular importancia propiciar la incorporación de la población discapacitada al mercado de trabajo, para lo cual se desarrollarán programas especializados de capacitación y se prestará asesoría para la realización de proyectos que resulten viables.

Dentro de la planeación de la obra pública, se vigilará la adecuación de la infraestructura y los servicios públicos, a fin de que puedan ser utilizados por parte de las personas discapacitadas, y se continuará la revisión del marco jurídico, para abordar y superar las limitaciones contenidas en el mismo, relativas a esta población.”¹³

1.1.3.2. El minusválido y la sociedad.

En todos los medios y ámbitos de la sociedad están presentes personas calificadas como minusválidos. Se calcula de

13 Ley Nacional de Desarrollo, 1993-2000, México, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 1995, p. 117-118.

acuerdo con la Organización Mundial de la Salud que en México existen aproximadamente 10 millones de personas con alguna limitación física, mental o sensorial.¹⁴

Sus necesidades son muy diversas, comprenden rubros como: educación, salud, rehabilitación, transporte, capacitación y empleo, recreación, arte, deporte, cultura, acceso a lugares públicos y privados. Desde hace algunos años personas discapacitadas o no, han comenzado a organizarse y a impulsar la solución de la problemática relacionada con los minusválidos.

Alrededor de 600 organismos no gubernamentales se han unido en una red de personas con discapacidad con el objetivo de integrar un frente común para lograr la concientización de la sociedad. Así, con independencia del respaldo gubernamental, se requiere que la sociedad procure alternativas y oportunidades a la población con discapacidad.

Destaca de manera fundamental el principio de igualdad que debe permear en los valores sociales. Significa que las necesidades de todo individuo son de la misma importancia, ya se esté minusválido o no impedido. Estas necesidades deben ser la base de la planificación de las sociedades y, los recursos deben emplearse de tal manera que garanticen una oportunidad igual de participación a cada individuo.

La imagen de los minusválidos depende de actitudes sociales basadas en factores diferentes, que pueden constituir la mayor barrera a su participación y a la idea de que son iguales a la generalidad. Normalmente, se ve la incapacidad que acusa el bastón blanco, el perro lazarillo, las muletas, las ayudas auditivas y las sillas de ruedas, pero no a la persona. Lo que se requiere es

¹⁴ Véase el CONA. Véase el Libro Legislación en México y la Discapacidad. Opción p

concentrarse en la capacidad del impedido y no en su incapacidad.

Sin embargo, la sociedad en general debe formarse conciencia de las "necesidades especiales" de las personas con discapacidad y esforzarse por otorgar las mismas oportunidades que brinda al resto de sus integrantes. Cuando ésta se consiga, de hecho, se estará iniciando la erradicación de la minusvalidez.

CAPÍTULO 2

2.1 ANTECEDENTES

Es preciso detenernos, aunque sea de manera breve, en los antecedentes históricos relativos a las materias del Derecho que nos interesan y el tratamiento a los minusválidos

2.1.1 LA IDEA DE MINUSVALÍA EN EL DESARROLLO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

El propósito de este apartado no es el de referirse de manera extensa a los antecedentes históricos de la seguridad social, ni siquiera el de presentar una monografía breve de sus aspectos relevantes, únicamente tiene el objetivo de detectar si por lo menos se vislumbra en los inicios de esta materia la idea de minusvalía, así como el detectar alguna relación de nuestro tema con dichos antecedentes

En este entendido, en el mundo prehispánico, concretamente entre los aztecas, se detecta un hospital en Culhuacán que brindaba atención a los ancianos e inválidos, destacando que dicha protección se consideraba como un deber del Estado. No obstante, esto se limitaba a los lisiados que habían prestado sus servicios en la guerra.

También existieron otras figuras precedentes de la seguridad social, como es el "petlascalco", que era un lugar donde se almacenaban alimentos para las épocas de escasez; entre los zapotecas se desarrolló la "guclaguetza" que es una forma de mutualismo y que consistió en la ayuda y protección que se debieron entre sí parientes, vecinos o paisanos, aunque en estas últimas figuras no podemos apreciar una especial atención a los minusválidos¹⁵

¹⁵ Véase: GARCÍA GONZÁLEZ, A. (1997). *Seguridad Social en México*. México: CIESA.

Durante la Colonia, se establecieron las cajas de comunidad Indígena o de Censo, las que se encargaban del sostenimiento de hospitales y procuración de bienes a huérfanos, viudas, ancianas, inválidos y enfermos que eran sostenidos por el producto de una parcela que se adjudicaba a la comunidad y que se trabajaba colectivamente

Otra institución que apareció en la Nueva España, fue la cofradía, que agrupaba a los trabajadores por la actividad u oficio, que desempeñaban, proporcionándole asistencia en los casos de enfermedad o muerte. Los montepíos fueron creados con posterioridad, el primero en 1761, para proporcionar asistencia social a los trabajadores del virreinato, así como a sus huérfanos y viudas, por lo que su carácter era burocrático y sin que hubiera un reconocimiento directo a los minusválidos.¹⁶ Son ampliamente conocidos los hospitales establecidos por diversas órdenes religiosas, pudiendo considerarse que algunos sí se encargaban de personas con alguna especie de minusvalía, baste mencionar a los leprosarios o los hospicios para prostitutas enfermas.

Ya en el México independiente, durante la primera mitad del siglo XIX, a pesar del liberalismo reinante durante varios años de este período, se continuó con el sostenimiento de hospitales como en la Colonia, por ejemplo los de enfermos mentales, sin embargo, privó el espíritu liberal de la Constitución de 1857 que establecía la libertad de trabajo, que en los hechos implicaba una nula protección a los trabajadores y con mayor razón no había ni una idea remota de cierta responsabilidad social o estatal en relación con los minusválidos, salvo la de apartarlos del resto de la sociedad en instituciones auspiciadas por el gobierno, la iglesia o por mecenas privados.

En la década de 1850 a 1860, surgieron sociedades mutualistas de carácter artesanal, las que brindaban protección a sus miembros en casos de enfermedad o muerte.¹⁷

A lo largo del porfiriato, las condiciones materiales de los trabajadores del campo y la ciudad, nos proporcionan una idea de sí había o no preocupaciones en relación con los minusválidos. Las únicas dos excepciones tardías e ineficaces, fueron las Leyes promovidas en los Estados de México y Nuevo León en 1904 y 1906, respectivamente, las que establecieron la obligación de patrón del pago de atención médica y de salarios en el caso de enfermedades o accidentes de Trabajo, no obstante, estos aspectos no tienen relación directa con la noción de minusválido que hemos sostenido.

En la etapa revolucinaria, en el Plan de San Luis de Madero, no hay referencia alguna a la seguridad social, y por ende tampoco en relación a los minusválidos. En el Plan de Ayala de Zapata, tampoco hay mención a la previsión social.

No fue propiamente hasta la promulgación de la Constitución de 1917, que encontramos un indicio de la seguridad social y concretamente de nuestro tema. Es el artículo 123 constitucional original en el que se establecieron cajas de seguros populares, que son propiamente precursoras de los seguros sociales,¹⁸ concluyéndose que esas cajas proporcionaban cierta protección a los trabajadores enfermos y accidentados.

En el ámbito, de la historia universal, comenzando con la civilización griega, a pesar de los avances en la filosofía, la política, medicina, entre otros campos del conocimiento, no

¹⁷ Hacia p. 57.
DE LA CELIA VILLALBA, "El Nuevo Decálogo de Elogio Teodoro", *El Compañero*,
1900, P. 10. Véase 1907, p. 28-33.

podemos apreciar avances en el reconocimiento de derechos a los sectores de la población con alguna discapacidad. No podemos saber si Platón, en su obra "La República", en su concepción de Estado como la integración de quienes tienen necesidades y de quienes aportan los medios para satisfacerlos, pensando en los ciudadanos contemplaba a los minusválidos.

Ya en Roma, aparece la teoría de la culpa aquiliana, que atribuye al patrón o empresario la compensación, del riesgo profesional. No faltaron en Roma instituciones que, de manera directa o indirecta, organizaron la ayuda a los asociados, una acción sistemática con objeto de mitigar los efectos de la inseguridad social.

Plutarco, en sus "Vidas Paralelas", atribuye a Numa la distribución del pueblo en organizaciones por artes y oficios a fin de crear un interés profesional de solidaridad colectiva y religiosas frente a las facciones políticas. La opinión más generalizada parte de la aparición de los colegios propiamente dichos en la época de Servio Tulio, donde se define la "Solidatia".

En el siglo I a.C., en los años 67 a 69, la Ley Julia abolía los colegios y la "solidatia"; más tarde Julio César los restauraría, en el año 59, para volver finalmente a suprimirlos. La organización de los colegios romanos estaba bajo la potestad del senado o del emperador. Trajano, Marco Aurelio y Alejandro Severo fueron los primeros en otorgarles privilegios o extenderlos a las provincias. Su administración quedaba a cargo de los *dunviros* o *cuatroviros*, magistrados elegidos cada cinco años, con un patrón como jefe supremo y como defensor de las corporaciones ante los poderes públicos. Los colegios aparecen también íntimamente ligados al Estado, puesto que las artes a que se dedicaban eran

indispensables para la vida del pueblo. Entre ellos encontramos a los navegantes, panaderos, carniceros, etc. En cierto sentido, los colegios romanos fueron sociedades gremiales de socorros mutuos.¹⁹

Podemos suponer que un miembro de un colegio romano que quedaba inválido por algún accidente recibía ayuda de sus colegas, sin embargo, ello no se hacía extensivo a la población en general. En Grecia y Roma, no podemos encontrar indicios del reconocimiento, propiamente de los minusválidos, recordemos que en Esparta se asesinaba a los recién nacidos con alguna deficiencia.

En la edad media, a la par del feudalismo, la Iglesia crea establecimientos par socorrer las necesidades humanas, aunque también se presentaron casos de beneficencia privada. La base de estas instituciones era de carácter religioso y se basaba en la caridad. Así se establecieron hospitales o refugios para enfermos, pobres y leprosos.

En las ciudades de origen germano, aparecen las guildas, asociaciones de defensa y asistencia. En la Italia se originan las cofradías de artesanos las que tenían un carácter propiamente religioso. Con posterioridad, las corporaciones de artesanos se fueron difundiendo y tomaron un carácter de ayuda mutua. También en España, aparecen las cofradías gremiales donde surge, como vínculo comunitario, el espíritu e interés profesional.

El gremio es la corporación de artesanos, el oficio unido y reglamentado. Estas normas llegan a ser muy estrictas cerrando el

¹⁹ BRISNO RUIZ, Alberto. *De la etimología de los nombres de las ciudades de España*. Madrid, 1938, p. 100.

acceso al gremio, de tal manera que se privilegia el interés profesional a la caridad social.

Consecuentemente, tampoco en la Edad Media encontramos un antecedente a la valoración del minusválido, no obstante, la idea de la caridad religiosa podría ser un indicio muy remoto al reconocer cierto trato humanitario a los menesterosos.

Después de la Edad Media, se hace referencia a los seguros privados, pero estos se concentran a proteger el comercio marítimo. En la transición a la época moderna, el Estado comienza a asumir las funciones de caridad que antes eran tarea de la Iglesia, un ejemplo de ello lo encontramos en Inglaterra, en 1531 Enrique VIII promulgó un Estatuto especial donde disponía que alcaldes, jueces y otros funcionarios locales practicaran una búsqueda e investigación de indigentes, de personas ancianas o incapaces para el trabajo, quienes debían sobrevivir mediante la limosna.

Se habría de consignar un registro especial con el fin de otorgar a las personas afectadas una cédula de identidad con autorización para solicitar caridad. En el reinado de Eduardo II, con el Estatuto de 1547, se reanuda, en 1552 la legislación siguiendo la línea trazada por Enrique VIII, hasta la Ley de Pobres de 1561 del período isabelino, que permanecería vigente por espacio de 300 años.²⁰

Ya en el siglo XIX, en Alemania se estableció la primera Ley de un auténtico seguro social, ésta fue la del seguro obligatorio de enfermedades, establecida el 13 de junio de 1883; la segunda, el 6 de julio de 1884, sobre seguro de accidentes de trabajo de los obreros y empleados de las empresas industriales; y

tra mas el 22 de junio de 1889, con el seguro obligatorio de invalidez y de vejez.

Si un trabajador caía enfermo, el seguro de enfermedad le proporcionaba atención médica y ayuda financiera; cuando sufría un accidente, el fondo de compensación sufragaba todos los gastos médicos, cuando quedaba total o parcialmente incapacitado, inválido o habiendo cumplido 65 años y estando cesante, recibía una pensión que le permitiera vivir decorosamente.

Los gastos del seguro de accidente eran sufragados por el patrón; los del seguro de enfermedad se repartían entre la empresa y el empleado, así como los de vejez e invalidez. El gobierno fue desde el principio el tercer participante de éstas dos últimas ramas. Con el ajuste al monto de sus participaciones, tanto patronos como trabajadores intervenían en la administración autárquica del Seguro Social.²¹

Podemos apreciar en éstos párrafos los antecedentes de una seguridad social moderna, en la que por lo menos se protege a los minusválidos que hayan sido trabajadores, sin embargo, todavía no podemos hablar de una preocupación en ese país sobre la situación de los discapacitados en general, hayan sido o no trabajadores.

En Inglaterra, ya entrado el presente siglo, se comenzaron a establecer disposiciones de seguridad social, así, por ejemplo en 1908 se promulga una Ley de Pensiones para la Vejez; En 1911 aparece la primera legislación de seguros sociales, que se limitaba a cubrir las enfermedades de invalidez, ya que el seguro de vejez, ceguera y orfandad no aparecen sino hasta 1925. Por su parte, en Estados Unidos no fue sino hasta 1935 en que apareció su primer Ley de Seguridad Social

Cabe hacer el mismo comentario que en el caso de Alemania, aunque éstos dos países de manera también temprana implementaron disposiciones de seguridad social, no muestran una preocupación especial por la población con minusvalía, salvo que ésta haya sido adquirida por un trabajador.

Regresando a nuestro país, en 1919 se formuló un proyecto de Ley del Trabajo para el Distrito y Territorios Federales que proponía la integración de cajas de ahorro para auxiliar a trabajadores desempleados. En 1921, Alvaro Obregón, ordenó la elaboración de un proyecto de Ley del Seguro Social que había de aplicarse en el Distrito Federal y que fue enviado al Congreso.

El Código del Trabajo del Estado de Puebla, estableció que los patrones podían sustituir el pago de las indemnizaciones por riesgos profesionales mediante seguros contratados a sociedades legalmente constituidas y aceptadas por la Sección del Trabajo y Previsión Social. Una disposición similar contiene el Código Laboral de 1924 de Campeche, en su artículo 290.

Las Leyes del Trabajo de Tamaulipas y de Veracruz de 1925, contienen la modalidad del seguro voluntario. Los patrones podían sufragar sus obligaciones en las casas de enfermedades o accidentes profesionales de los trabajadores, mediante un seguro contratado a su costa con sociedades que pudieran otorgar garantía con aprobación de los gobiernos estatales.

El Gobierno Federal llevó a cabo los primeros intentos para establecer un sistema de seguros para sus trabajadores. En 1925, se expide la Ley General de Pensiones Civiles de Retiro, que estableció que cuando quedaran inhabilitados para el trabajo el establecimiento de una pensión

El 13 de noviembre de 1928 se estableció un seguro federal del maestro, consistente en una mutualidad. En este mismo año, en las Leyes laborales de Hidalgo y Aguascalientes previeron el establecimiento de seguros para el caso de enfermedades o accidentes de trabajo.²²

En 1929, como es bien sabido, se reforma el artículo 123 de la Constitución a fin de consignar la facultad exclusiva del Congreso de la Unión el legislar en materia de trabajo; en esa ocasión se modifica el texto de la fracción XXIX para quedar como sigue: "Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá los seguros de invalidez, de vejez, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos".

En 1942 se envió al Congreso de la Unión el proyecto de Ley, publicado en el Diario Oficial del 19 de enero de 1943, vigente, con múltiples reformas, hasta el 1º de abril de 1973.

A pesar de establecer diversas medidas protectoras, fundamentalmente a los trabajadores y sus familias, esta Ley no implicó un reconocimiento explícito de los derechos de los minusválidos.

2.2.2. LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA MINUSVALÍA.

Dentro del Derecho del Trabajo el aspecto relacionado de manera más directa con la minusvalía ha sido el de los accidentes o riesgos de trabajo. Al hacer referencia en el apartado anterior a este punto en los antecedentes de la seguridad social, nos referiremos exclusivamente a los ejemplos propios de nuestro país y del presente siglo.

El Partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón publicó que los trabajadores deberán tener derechos sociales, contemplándose la necesidad del pago de indemnizaciones en el caso de accidentes de trabajo. Ya en 1914, en plena Revolución, se publicó un decreto el 7 de octubre, promovido por el General Aguirre Berlanga, el cual merece el título de la primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista; sin embargo es substituido por otro decreto del 28 de diciembre de 1915, el cual ya acepta la teoría del riesgo profesional. Previamente, en el mes de octubre de 1914, se expide en Veracruz una Ley de Trabajo del Estado, que contempla también tal teoría.

En 1915, en Yucatán también se expide una Ley del Trabajo que contiene prevenciones sobre riesgos de Trabajo. En Coahuila en 1916 se publica una Ley conocida como Ley de Bernardo Reyes, la que trata exclusivamente sobre accidentes de trabajo.

Como es bien Conocido, el artículo 123 Constitucional fue aprobado el 23 de enero de 1917, sin embargo, la materia laboral no era Federal, de tal manera que de 1918 a 1928 se expidieron diversas leyes estatales. No es sino hasta la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, cuando el Derecho del Trabajo Mexicano se federaliza; conteniendo, desde luego este cuerpo normativo disposiciones relativas a los riesgos de trabajo.²³

2.2.2.1. *Los riesgos de trabajo.*

Su definición está contenida en el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo, que señala: "Riesgos de trabajo son los

²³ Véase el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo, que define los riesgos de trabajo.

accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo". Este concepto contiene los supuestos, por un lado los accidentes y por otro, las enfermedades de trabajo.

Es el artículo 474 de la Ley citada anteriormente el que define a los accidentes, de conformidad con lo siguiente; 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 sean el lugar y el tiempo en que se presente".

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

El concepto incluido en el primer párrafo, confunde al accidente con sus consecuencias, ya que el accidente no es una lesión, sino el acontecimiento que involuntariamente provoca un daño.

La enfermedad de trabajo es definida de manera más precisa por el artículo 475 de la ley citada, al establecer que "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 el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios".

Es de destacarse la inclusión de los accidentes ocurridos en trayecto, toda vez que la Ley de 1931 no los contemplaba, es una novedad en la Ley de 1970. Su predecesora había ignorado la situación y fue por influjo de las disposiciones de la Ley del Seguro Social, que se consideró la necesidad de incluir como riesgos de trabajo los ocurridos en trayecto.

En cuanto a los aspectos terminológicos, la Ley de 1931, utilizaba la expresión de riesgos profesionales, sustituyéndose en la Ley actual por la de riesgos de trabajo, sin que ello implique mayor relevancia.

Ahora bien, en la medida en que el contrato de trabajo era regulado por el derecho civil, la materia de la responsabilidad derivada de los riesgos de trabajo estaba lógicamente sujeta, a las teorías civilistas. De ello nació la tesis de que el riesgo debía soportarlo el trabajador, salvo que se acreditara que había sido culpa del patrón. A este respecto Néstor de Buen hace mención a diversas teorías.²⁴

- a. Teoría de la culpa. Precisamente como se dijo, era regulada por el Derecho Civil, y consiste en que un trabajador no podía exigir una indemnización del patrón, salvo que pudiera demostrar su culpa.
- b. Teoría de la responsabilidad contractual. Lo importante de esta tesis, es que desplaza la carga de la prueba hacia el patrón, en razón de la presunción *iuris tantum* que establece. La responsabilidad, patronal no deriva de su culpa, sino del contrato de trabajo en razón de implicar éste la obligación de devolver al trabajador sano y salvo.
- c. Teoría del caso fortuito. El fundamento de esta tesis, estriba en la idea de que quien obtiene una utilidad de una persona o de una cosa, justo es que asuma los riesgos originados por el empleo o uso de esa persona o de esa cosa.
- d. Teoría de la responsabilidad objetiva. De acuerdo a esta teoría, la culpa pasa a segundo plano. Basta acreditar la

²⁴ Véase NÉSTOR DE BUEN, *Seguro de Riesgos de Trabajo*, 1ª Edición, Parte I, 1ª Edición, Parte I, 1931, p. 10.

relación de causa efecto entre el riesgo y la cosa que lo produjo para que, automáticamente, nazca la responsabilidad de indemnizar.

- e. Teoría del riesgo profesional. En términos generales, consiste en atribuir a la industria las consecuencias que la propia industria produce, y propiamente a pesar del cambio terminológico inspira a la actual Ley.
- f. Teoría del riesgo social. Es el fundamento de los sistemas de seguridad social. Parte del supuesto de que los riesgos de trabajo derivan de un mundo laboral concebido íntegramente, de tal manera que los accidentes no pueden imputarse a una empresa determinada, sino a toda la sociedad.

Si se produce un riesgo de trabajo, se presume que se ha producido una violación a una norma. En nuestro caso es el artículo 132, en su fracción XVI, que establece la obligación del “Instalar de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos. En la instalación y manejo de las maquinarias de las mismas, drenajes, plantaciones en regiones insalubres y otros centros de trabajo, adoptarán 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”.

Por otro lado, el artículo 512 de la ley laboral; dispone: “En los reglamentos de esta ley se determinarán las medidas que deberán observarse, a fin de prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se efectúe en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores”.

Estas son las obligaciones principales a cargo de los patronos. No obstante, el artículo 509 de la ley citada, establece la de integrar comisiones por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades y para proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan las normas conducentes.

La existencia de un riesgo de trabajo, trae consigo responsabilidades en caso de incapacidad, de acuerdo con el artículo 487 de la ley laboral vigente, los trabajadores tendrán derecho a:

- I. "Asistencia médica y quirúrgica;
- II. Rehabilitación;
- III. Hospitalización;
- IV. Medicamentos y material de curación.
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y
- VI. La indemnización fijada por la Ley".

La Ley establece en su artículo 477 de la ley citada que un riesgo de trabajo puede producir.

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

Por incapacidad temporal debe entenderse la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo (art. 478 L.F.T.).

La incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar (art. 479 L.F.T.).

De acuerdo con el artículo 491 de la Ley citada, en el caso de la incapacidad temporal, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsiste, la imposibilidad de trabajar. Si el riesgo produce una incapacidad permanente parcial, la incapacidad consistirá, según se menciona en el artículo 492 de la ley citada, 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 hubiese sido permanente total.

La incapacidad total permanente impone al patrón la responsabilidad de cubrir al trabajador una cantidad equivalente al importe de 1095 días de salario conforme al artículo 495 L.F.T.

En el artículo 513, se establece una tabla de enfermedades de trabajo distribuido en especialidades. Se menciona el padecimiento, en algunos casos a través de su denominación técnica y en otros mediante una fórmula descriptiva, listando después las actividades que puedan quedar afectadas profesionalmente por cada padecimiento.

También, establece una tabla de valuación de incapacidades permanentes. A diferencia de la tabla de enfermedades de trabajo, cada especie solo es un pago de prestaciones, no de valuación de

incapacidades permanentes constituye un elemento que circunscribe la actuación de los tribunales a límites estrechos.

El sistema de esta tabla, estriba en describir los distintos grados de incapacidad permanente que pueden producirse. Estos consisten en pérdidas de miembros, anquilosis, rigideces articulares, cicatrices retráctiles, trastornos funcionales, parálisis, luxaciones, etc. El porcentaje opera respecto de la indemnización por incapacidad total permanente.

También la Ley, establece excluyentes de responsabilidad patronal; Artículo 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 algún narcótico o droga enervante.. ,
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y
- IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio".

Cuando el riesgo es producido por causa inexcusable del patrón, su responsabilidad se incrementará hasta en un 25%, según lo dispone el artículo 490 de la Ley Laboral, estos casos son:

- a) Si el patrón no cumple con las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo.

- b. Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición,
- c. Sino adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patronos, o por las autoridades del trabajo.
- d. Si advertido por los trabajadores del peligro que corren, no adopta las medidas adecuadas para evitarlo.
- e. Si concurren circunstancias análogas de la misma gravedad de las anteriores.

2.2.2.2. *Causas de suspensión y terminación de la relación de trabajo*

Con nuestro tema, tienen que ver propiamente las causas individuales de suspensión de la relación de trabajo y, de manera principal una de ellas, no obstante, en éste apartado haremos un esbozo de todas ellas, deteniéndonos en la incapacidad temporal por un accidente o enfermedad que no constituye un riesgo de trabajo, ya que ésta es la que de manera directa nos interesa.

Mario de la Cueva nos proporciona la siguiente definición. “La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.”²⁵

Lo representativo de la suspensión, es que afecta a los derechos y obligaciones fundamentales derivadas de la relación

²⁵ Véase Mario de la Cueva, *Tratado de Derecho del Trabajo*, t. 1, p. 117.

de trabajo, pero la mantiene viva, trayendo como consecuencia que la relación siga surtiendo determinados efectos, como podría ser en determinados casos la antigüedad.

Las causas legales de suspensión se mencionan en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, aunque éstas no constituyen todas las previstas por la Ley, ya que una causa típica lo es el riesgo profesional que incapacita, que es objeto de un tratamiento particular por parte de la ley en su Título Noveno, como ya lo fue en el apartado anterior.

Dentro del orden del artículo 42, se contemplan los siguientes casos:

- a. La enfermedad contagiosa del trabajador. En este caso el bien jurídico que se protege, lo constituye la salud de quienes laboran en un determinado lugar. Se trata de un caso de suspensión absoluta en virtud de que la ley no impone al patrón el deber de pagar salarios. En todo caso y si reúne los requisitos, el trabajador percibirá subsidios de la seguridad social.
- b. La incapacidad ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. Cuando un trabajador sufre una enfermedad general o un accidente no profesional que lo incapacita para laborar, se genera una causa típica de suspensión de las relaciones individuales de trabajo. Se trata, como en el caso anterior, de una suspensión absoluta, porque el patrón no tiene la obligación legal de pagar el salario.

El trabajador que se encuentre enfermo debe satisfacer dos requisitos: en primer término, el aviso a la empresa, de su enfermedad, para que se siga el trámite correspondiente.

mediante un certificado médico, en la misma fecha en la que vuelva al trabajo. De otra manera se entendería que ha incurrido en faltas injustificadas que podrán provocar una rescisión de la relación laboral. Así se desprende de lo dispuesto en el párrafo primero del artículo 43 de la Ley.

La necesidad de que la incapacidad se expida precisamente por médicos del Seguro Social parece desprenderse de la misma disposición. La suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado ese criterio, estableciendo la siguiente jurisprudencia:

“Faltas de asistencia por enfermedad. Justificación. Trabajadores inscritos en el IMSS - Si un trabajador está inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social, no es prueba idónea para justificar sus faltas de asistencia la constancia médica que consigna la enfermedad que padece, sino la expedición del certificado de incapacidad médica para laborar, otorgada por dicho Instituto, a menos que se pruebe que el trabajador solicitó el servicio y éste le fue negado por la institución”. (Informe de Labores de 1984. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Cuarta Sala, foja 12).

Es evidente que la prueba de la negativa del IMSS a proporcionar el servicio colocará a los trabajadores en una posición difícil. Este criterio, sin embargo, evita la presentación de certificados de incapacidad arbitrariamente expedidos.

- c. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria. Al ser sometido a proceso penal un trabajador la relación con el empleador queda automáticamente suspendida. Si el trabajador es sentenciado a reclusión de definitiva, se ga

una condena y ello le impide el cumplimiento de la relación de trabajo, el patrón queda autorizado para rescindir sin responsabilidad la relación laboral, de otra manera al alcanzar la libertad el trabajador, la relación se reanudará en sus términos. Se trata de una suspensión absoluta, ya que el patrón no pagará salarios, salvo si el trabajador fue detenido por obrar en defensa de la persona o de los intereses del patrón.

- b. El arresto del trabajador. El arresto es una medida administrativa o bien una sanción judicial por faltas menores, constituye un motivo de suspensión absoluta por no imponerse al patrón la obligación de pagar salarios.
- c. El cumplimiento de servicios y el desempeño de cargos constitucionales. El artículo 5º constitucional establece que son obligatorios los servicios de las armas, los de jurados, los cargos consejiles y los de elección popular.
- d. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales y organismos laborales tripartitas.
- e. La falta de documentos que exijan las Leyes y Reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.
- f. La maternidad. Aunque esta causal no se contempla en el artículo 42, el artículo 170 de la Ley Laboral, establece que las madres trabajadoras disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto y, que durante esos períodos recibirán sus salarios íntegros.
- g. Sanciones reglamentarias. La fracción X del artículo 423, señala que corresponde al reglamento la sanción de las

disposiciones disciplinarias y de los procedimientos de su aplicación. De manera expresa, establece que la suspensión como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días.

Cabe la posibilidad que los contratos colectivos establezcan otras causas como son los permisos económicos, licencias, ausencias sindicales y sanciones sindicales.

En cuanto a la terminación de la relación de trabajo, recurrimos de nuevo a Mario de la Cueva. Así establece que “la terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”.²⁷

También en este caso nos restringimos a las causas individuales, dando prioridad a la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.

Las causas de terminación de las relaciones laborales individuales se encuentran establecidas en el artículo 53 de la Ley Laboral citada y son las siguientes:

- I. Mutuo consentimiento de las partes. Esta causa implica la renuncia del trabajador a su trabajo y la conformidad del patrón.
- II. La muerte del trabajador. Es una causa laboral de terminación de la relación laboral. En este caso, tiene importancia la noción de trabajador, ya que es la persona

física que presta a otra, física o moral, un servicio personal y subordinado.

- III. Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital de conformidad con los artículos 36, 37 y 38. Esta causal trata de los casos que se derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada, o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo. Cuando un trabajador está incapacitado física o mentalmente para prestar su servicio, que debe ser personal, la relación se dará por terminada.

Al trabajador en este supuesto le es materialmente imposible desempeñar su trabajo por estar afectada su salud o integridad física.

Existe una excepción a esta hipótesis y es la consignada en el artículo 54 de la Ley, que dispone que en caso de terminación de la relación laboral por incapacidad física o mental o por inhabilidad manifiesta del trabajador, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, conforme al artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan. Lo anterior, como en el caso del supuesto previsto cuando se produce una incapacidad parcial por riesgo de trabajo y la obligación de proporcionar un trabajo compatible, implican el hecho de que el trabajador es una persona con alguna

inusualia, pero también con muchas capacidades, y que puede guir siendo productiva.

2.3. *Desarrollo de la noción de trabajos especiales.*

Mario de la Cueva nos proporciona una definición de trabajos especiales, así nos dice: "Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento".²⁷

Ahora bien, otros autores como Néstor de Buen nos refieren que los trabajos especiales son resultado de la expansión del Derecho del Trabajo. Así, al promulgarse la Ley, de 1970, se puso de manifiesto que el Derecho del Trabajo confirmaba una tendencia expansiva que hasta ese momento sólo había encontrado cauce en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia. Los casos en que se manifestaba eran aquellos que se calificaban como "situaciones frontera", esto es, de situaciones que no aceptaban una definición precisa en cuanto a su ubicación en el derecho laboral.²⁸

Por ejemplo, en el caso de los altos funcionarios de las empresas que poseían de manera real o ficticia ciertas acciones, motivaba que se les considerará vinculados a los resultados de la empresa y ello excluía su condición laboral; los agentes de comercio y de seguros, supuestamente regidos por la legislación mercantil; artistas y deportistas profesionales quienes eran

contemplados como sujetos del contrato civil de prestación de servicios.

Se considera que el legislador de 1970 actuó con decisión al incorporar los diversos trabajos. Pudo apoyarse en jurisprudencia, pero su razón es debida a la expansión del Derecho del Trabajo.

Como consecuencia de esta decisión del legislador, se integró un Título Especial en la nueva ley el Sexto al que quedaron incorporadas algunas de las relaciones que ya en particular contemplaban la anterior: domésticos, trabajadores del mar y vías navegables, trabajadores de aeronaves civiles, ferrocarriles, trabajadores del campo y trabajadores en pequeñas industrias, industria familiar y a domicilio. A estas se agregan los trabajadores de confianza precariamente regulados, los autotransportistas, los de maniobras y servicios públicos en zonas bajo jurisdicción federal, los agentes de comercio y otros semejantes, deportistas profesionales, actores y músicos y los trabajadores en hoteles y otros establecimientos análogos (propinas). Después se incorporaron los residentes en período de adiestramiento en 1977 y en 1980 a los trabajadores universitarios.

El artículo 181 de la Ley, establece que "los trabajos especiales se rigen por las normas de este título sexto y las generales de la Ley en cuanto no las contraríen", disposición que sugiere algunas observaciones la primera consiste en que las personas dedicadas a los trabajos especiales son trabajadores en la acepción plena del término, por consiguiente les son aplicables todas las disposiciones del artículo 123 constitucional; la segunda observación expresa que ninguna de las normas especiales ha de interpretarse en forma que conduzca una contradicción, pero si

diera, debe preferirse el texto constitucional, por ser norma de rango superior; y la tercera nos dice que la reglamentación de los trabajos especiales son normas de excepción que deben interpretarse en forma tal, que, hasta sea posible, puedan aplicarse las normas generales.

Es evidente que la necesidad de regular en forma especial determinadas relaciones tuvo una razón técnica, motivada por el deseo de definir la condición laboral de estos trabajadores. Sin embargo, ello lleva implícito un cierto riesgo, ya que el exceso de individualización de las normas puede producir que algunos derechos que se estiman fundamentales para la generalidad de los trabajadores, se tengan que moderar, a veces más allá de lo debido, en razón de que su aplicación rigurosa sería contraria a las condiciones particularísimas de la prestación de Servicios.

Los mismos autores mencionados opinan que el título de Trabajos Especiales debe ser el continente de cualquier expansión del derecho laboral. Se pone como ejemplo que el Proemio del artículo 123 constitucional también menciona a los artesanos como destinatarios de sus normas. Y estos que son trabajadores no asalariados aún no han quedado bajo la protección de las normas laborales. Otro tanto ocurre con los profesionistas libres sin embargo ninguno de los autores hace referencia de los minusválidos.

Ya han sido mencionados los trabajos especiales, pero a fin de precisarlos, el Título Sexto, se compone de los siguientes 17 capítulos:

- I. Disposiciones generales.
- II. Trabajadores de confianza.

- III. Trabajadores de los buques;
- IV. Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas
- V. Trabajo ferrocarrilero.
- VI. Trabajo de autotransportes;
- VII. Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo Jurisdicción federal.
- VIII. Trabajadores del campo.
- IX. Agentes de comercio y otros semejantes.
- X. Deportistas profesionales;
- XI. Trabajadores actores y músicos;
- XII. Trabajo a domicilio;
- XIII. Trabajadores domésticos;
- XIV. Trabajo en hoteles, restaurantes, bares, y otros establecimientos análogos.
- XV. Industria familiar;
- XVI. Trabajos de Médicos Residentes en período de adiestramiento en una especialidad;
- XVII. Trabajo en las Universidades e Instituciones de educación superior: Autónomas por Ley

Aunque no se encuentran dentro de los trabajos especiales, los artículos Quinto y Quinto bis de la Ley, hacen referencia al trabajo de las mujeres y al de los menores respectivamente, la diferencia radica en que las mujeres y menores trabajadores tienen una calidad por sí, es decir, por la posición que ocupan en relación con la sociedad. Los minusválidos se encuentran en una postura similar, por lo que sería cuestión analizar si sería lo idóneo realizar un artículo o capítulo adicional en los trabajos especiales, o sí, o por similitud la con la situación de los menores y mujeres se requiere de creación de un título, sin embargo, con posterioridad volveremos sobre este aspecto en el capítulo correspondiente de nuestro trabajo.

2.4. La Ley del Seguro Social de 1973.

A reserva de que los aspectos de la Ley del Seguro Social relacionados con la noción de minusválido sean analizados en el siguiente capítulo en el entendido de que las figuras o seguros de la Ley anterior fueron reformados por la vigente, en este artículo presentamos un breve panorama de tales nociones.

La Ley del Seguro Social de 1973 en su régimen obligatorio contemplaba a la rama o seguro de riesgos de trabajo. Su artículo 10, en términos generales considera que son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores, en ejercicio con motivo del trabajo.

Así, de lo anterior podemos desprender los siguientes elementos:

- Los trabajadores, serían los prestadores de un servicio personal y subordinado en términos de la Ley Federal del Trabajo.

- a. Exposición de los trabajadores. El simple desgaste de energía a que están expuestos los trabajadores por la prestación de servicios, el uso de herramientas o el medio ambiente, alteran la salud, disminuyen las posibilidades funcionales de los órganos del ser humano, su capacidad intelectual o el aspecto emocional; es decir, motivan un cambio que reduce la armonía, el ritmo de vida o el equilibrio del ser humano, provocando en cierta medida lo que llamamos minusvalía.
- b. En ejercicio o con motivo del trabajo. Anteriormente se hizo referencia a las teorías del riesgo, la cual se encuentra superada por esa frase, ya que no hay necesidad de encontrar necesariamente relación entre causa y efecto.

A mayor abundamiento, el accidente es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste.

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. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 62 de la Ley en comento establecía las consecuencias del riesgo. De tal manera, el riesgo de trabajo puede producir:

- I. Incapacidad temporal.
- II. Incapacidad permanente parcial.

III. Incapacidad permanente total.

IV. Muerte.

La Ley no definía con exactitud a la incapacidad permanente, como sí lo hacía con la invalidez según se podrá ver más adelante. Sin embargo, la incapacidad temporal se presenta cuando el asegurado sufre un accidente o enfermedad, que desde el punto de vista médico, tenga posibilidad de recuperación. El artículo 63 establecía que en tal caso se otorgan la asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica, aparatos de prótesis u ortopedia y rehabilitación por su parte, el artículo 67 establecía el derecho a que sean expedidos certificados de incapacidad temporal que implican a su vez el de recibir el pago del subsidio semanal y la justificación de la ausencia en el trabajo.

La incapacidad permanente implica la pérdida o disminución de facultades orgánico funcionales. En este caso se concedían también las prestaciones médicas del artículo 63, y en el de la incapacidad permanente parcial se otorga la pensión o indemnización correspondiente. Para su cálculo, se toman en cuenta el monto correspondiente a la incapacidad permanente total, calcular y con el 70% del Salario base de cotización (art. 65-II L.S.S.) y el porcentaje que determine la Ley Federal del Trabajo, en la tabla de valuaciones contenida en el artículo 514.

La indemnización es procedente en un principio cuando la valoración es de 15% o menos, incrementándose con posterioridad el límite a un 25%.

La incapacidad permanente total, se presentaría cuando de acuerdo a la Ley Laboral, el asegurado se encuentra imposibilitado para desempeñar su trabajo. Si el caso en la Ley es el

otorgamiento de una pensión equivalente al 70% del salario base de cotización; en el caso de enfermedades de trabajo, se tomará como base el salario promedio de las últimas 52 semanas, o las que tuviese si el lapso fuera menor.

En estricto sentido, sólo las incapacidades permanentes, ya sean parcial o total, son causa de minusvalía al provocar una disminución funcional.

La invalidez es otro aspecto relacionado con la minusvalía que prevé la Ley del Seguro Social de 1973 y sus posteriores reformas. Es su artículo 128, que establece las condiciones para establecer que el asegurado se encuentra en estado de invalidez:

- a. Que la enfermedad o el accidente que la provoque no tenga como origen un riesgo de trabajo (II).
- b. Que se encuentre imposibilitado para procurarse un trabajo proporcionado a su capacidad, formación profesional y ocupación anterior (I).
- c. Que no pueda obtener, cuando menos, una remuneración superior al cincuenta por ciento de la que recibe un trabajador sano, con similar capacidad, categoría y formación profesional (I).

El artículo 131 disponía que el asegurado requiere de un mínimo de 150 semanas de cotización. Las prestaciones a que tiene derecho el asegurado conforme al artículo 129 son médicas y en dinero. Las prestaciones económicas se refieren a dos aspectos, a las pensiones temporales y definitivas, las que a su vez se integran con una cuantía básica y los incrementos anuales, en los términos del artículo 167 de la Ley; las asignaciones familiares constituidas por los derechos generales por el núcleo

familiar, cónyuge, concubina e hijos, y la ayuda asistencial, prestación que se concede en el supuesto de no existir cónyuge o familiares.

El derecho a recibir el monto de la pensión, se inicia el día en que se produzca el siniestro, o sino puede fijarse el día, desde la fecha de prestación de la solicitud, conforme al artículo 134.

Esta Ley, también contempla los seguros de cesantía en edad avanzada y vejez, aspectos que podríamos considerar cercanos a la minusvalía, sin embargo, en el siguiente capítulo trataremos si las personas de edad avanzada o de la tercera edad, como se les conoce, podrían ser una suerte de minusválidos.

CAPÍTULO 3

3.1 EL MINUSVÁLIDO Y LA LEGISLACIÓN VIGENTE

3.1.1. LEY DEL SEGURO SOCIAL

Si bien es cierto que algunos aspectos conceptuales que trataremos ya fueron esbozados en la parte final del capítulo anterior, ahora serán retomados desde la óptica de la ley vigente del seguro social.

También es pertinente precisar que los distintos incisos del presente capítulo tienen relación con nuestro tema, lo cual podrá verse en el desarrollo de cada uno de ellos

3.1.1.1 Rama de invalidez

Propiamente podemos afirmar que el trabajador que adquiere un estado de invalidez es considerado en cierta medida como un minusválido. Ello se desprende de los presupuestos establecidos por la Ley del Seguro Social para la existencia de la invalidez. De tal manera, su artículo 119 a la letra dice: "Para los efectos de esta ley existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales.

La declaración de invalidez deberá ser realizada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

En este sentido, destaca que la minusvalía es adquirida por enfermedad o accidente no profesionales, es de señalar que el

El estado de invalidez está imperiosamente relacionado con el ingreso económico del asegurado, quedando supeditada la declaración de aquélla a la imposibilidad de ganancia de éste en un porcentaje equivalente a la mitad de lo obtenido en el año inmediatamente anterior. Este requisito no es nuevo, el mismo requerimiento se hacía en la Ley anterior, propiamente, el único agregado lo constituye el que la declaración de invalidez deberá ser realizada por el propio IMSS.

A su vez, el artículo 120 establece: "El estado de invalidez da derecho al asegurado, en los términos de esta ley y sus reglamentos, al otorgamiento de las prestaciones siguientes:

- I. Pensión temporal;
- II. Pensión definitiva.

La Pensión y el seguro de sobrevivencia a que se refiere es la fracción, se contratarán por el asegurado con la institución de seguros que elija. Para la contratación de los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia, el Instituto calculará el monto constitutivo necesario para su contratación. Al monto constitutivo se le restará el saldo acumulado en la cuenta individual del asegurado y la diferencia positiva será la suma asegurada que el Instituto deberá entregar a la Institución de seguros para la contratación de los seguros a que se refiere esta fracción.

Cuando el trabajador tenga un saldo acumulado en su cuenta individual que sea mayor al necesario para integrar el monto constitutivo para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia, podrá el asegurado optar por:

Retirar la suma excedente en una sola exhibición que su

Contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor.

Aplicar el excedente a un cargo de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia.

La renta vitalicia y el seguro de sobrevivencia se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 159 fracción IV y VI de esta ley:

- III. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título.
- IV. Asignaciones familiares, de conformidad con lo establecido en la sección IV de este capítulo; y,
- V. Ayuda asistencial, en los términos de la propia sección IV de este capítulo”.

Como se observó, en el ramo de invalidez se tiene derecho a dos tipos de prestaciones, las económicas, consistentes en una pensión, ya sea temporal o definitiva; y las de especie, de preponderante índole médico.

En cuanto a las prestaciones económicas en los casos de invalidez, se tiene derecho al pago de una pensión, ya sea temporal o definitiva, misma que podrá ser contratada por el interesado con la institución privada de seguros que seleccione; tanto la pensión de renta vitalicia como el seguro de sobrevivencia, se contratarán por el asegurado de acuerdo con el nuevo sistema privatizado de pensiones que rige.

De acuerdo con el artículo 126 de la Ley del Seguro Social, en el evento de un pensionado se rehabilite, la aseguradora elegida suspenderá el pago de la pensión, quedando obligado a devolver a la administradora de fondos para el Retiro que

operaba la cuenta individual abierta al trabajador, los recursos no utilizados a fin de que se reabra la misma y el rehabilitado pueda seguir acumulando recursos.

Para tener derecho al otorgamiento de las prestaciones establecidas para la invalidez, se requerirá que el asegurado tenga acreditado el pago de 250 semanas de cotización al Instituto, salvo que el dictamen de invalidez emitido determine un grado mayor al 75% respecto del estado de invalidez total, caso en el que se requerirá solamente 150 semanas cotizadas, conforme lo establece el artículo 122 de la nueva ley del Seguro Social. Sin embargo, por disposición legal expresa, el pago de la pensión de invalidez se suspenderá durante el tiempo en que el pensionado desempeñe un trabajo en un puesto igual a aquél que desarrollaba al declararse ésta; así, interpretada dicha disposición a contrario sensu, un pensionado tiene expedito su derecho a recibir pensión de invalidez aun cuando reingrese a trabajar, pero a condición de que sea en un puesto u ocupación distinta a la que se desempeñaba al ser declarado inválido, disposición que resulta lógica pues de desarrollar la misma labor, tácitamente se advierte que no habría invalidez del trabajador para desempeñar sus labores habituales.

Lo anterior tiene especial relevancia para nuestro tema, toda vez que cabe la posibilidad de que un minusválido declarado en estado de invalidez continúe desempeñado una actividad remunerada, de esta manera una minusvalía que no sea total no implica un impedimento legal para que se continúe percibiendo una pensión y se pueda trabajar. La rehabilitación o el aprendizaje de nuevas actividades son aspectos fundamentales en el tratamiento de los minusválidos, de tal manera que puede desprenderse del espíritu del precepto analizado que si un trabajador con estado de invalidez, es decir, un minusválido, se

capacita para desempeñar otras labores de acuerdo con sus posibilidades y consigue un nuevo empleo, no pierde el derecho a percibirla.

Lo relativo a la cuantía o monto de la pensión es previsto por el artículo 141 de la ley citada, que a la letra dice: "La cuantía de la pensión por invalidez será igual a una cuantía básica del treinta y cinco por ciento del promedio de los salarios correspondientes a las últimas quinientas semanas de cotización anteriores al otorgamiento de la misma, actualizadas conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, más las asignaciones familiares y ayudas asistenciales.

En el caso de que la cuantía sea inferior a la pensión garantizada, al Estado aportará la diferencia a fin de que el trabajador pueda adquirir una pensión vitalicia.

En ningún caso la pensión de invalidez, incluyendo las asignaciones familiares y ayudas asistenciales, podrá ser inferior a la pensión garantizada establecida en el artículo 170 de esta ley".

Dicho artículo constituye un avance en lo relativo a que se aplique el factor de actualización a los salarios base de cotización del asegurado que va a pensionarse por invalidez, pero es un retroceso el que se duplique el número de semanas para promediarlo con respecto a la ley anterior. También implica cierto beneficio para los minusválidos que reciben una pensión por invalidez el que sean incrementadas anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor y no ya de conformidad con el porcentaje de incrementos a los salarios mínimos con lo que se presume que conservará por lo menos su exiguo poder adquisitivo.

1.1.2. Rama del Seguro de Riesgos de Trabajo

Una de las causas frecuentes de la adquisición de un grado de minusvalía son precisamente los riesgos de trabajo. Este aspecto es uno de los fundamentales de la Ley del Seguro Social vigente a partir del mes de julio de 1997.

El rubro de los riesgos de trabajo también es materia de la legislación laboral, esto es, de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo ello será abordado con posterioridad en el desarrollo de este capítulo: baste decir que desde la Ley de 1973 la legislación en seguridad social ha superado en este ámbito a la laboral.

Ahora bien, desde un punto de vista doctrinario, riesgo es "un evento posible e incierto, contemplado como tal lo mismo en un contrato de seguro privado, como en los seguros sociales. Hecho jurídico de cuyo acontecimiento depende el nacimiento de una obligación a cargo de la entidad aseguradora, cualquiera que sea la naturaleza de ésta".²⁹

A partir del concepto han surgido diversas teorías, mismas que fueron esbozadas en el capítulo anterior, únicamente recordemos que es la llamada teoría del riesgo social el fundamento de los actuales sistemas del seguro social.

La Ley del Seguro Social en su artículo 41, dispone: "Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo"

Los riesgos de trabajo comprenden dos eventos diversos, los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.

²⁹ Véase a UNAM, *Seguros Sociales de Riesgos de Trabajo*, p. 11.

Por accidente de trabajo conforme al artículo 42 de la multicitada Ley, entendemos que es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente, en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente. También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar de trabajo o de éste a aquel.

El artículo 43 a su vez nos proporciona una noción de la enfermedad de trabajo, la cual puede ser calificada en términos generales como 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.

Es pertinente aclarar que tanto los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales están inmediatamente líquidos con las tablas de la Ley Federal del Trabajo, cuestión que no cambió con la Ley vigente y que ya se presentaba como fue señalado ya en su oportunidad en la ley de 1973.

La diferencia obvia entre el accidente y la enfermedad, está en la forma en que ambas se presentan; el accidente es un evento repentino, en tanto que la enfermedad requiere que la causa desencadenante se deba a una acción continuada y permanente en el ámbito laboral, en donde se encuentra un factor irritante que afecta la salud del trabajador.

Por otro lado, es posible afirmar que no se necesita la inscripción previamente al IMSS para que el trabajador siniestrado goce de los beneficios de la seguridad social y de las prestaciones económicas y en especie previstas por la Ley del Seguro Social. Efectivamente, ya que si bien es cierto que el artículo 15 en su fracción I de la nueva Ley, impone a los patronos la obligación de registrar y de inscribir a sus

trabajadores al régimen obligatorio, en caso de no hacerlo deberá pagar al IMSS los capitales constitutivos de las prestaciones médicas y en dinero a que tenga derecho el trabajador, prestaciones que serán otorgadas de inmediato por el Instituto cuando conozca del caso de un trabajador siniestrado que no se encuentre asegurado. En efecto, el artículo 53 releva expresamente a los patrones del cumplimiento de las responsabilidades sobre este tipo de riesgos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

Respecto a las consecuencias que pueden producir los riesgos de trabajo el artículo 55 señala que los mismos serán:

1. Incapacidad temporal, que es la pérdida de facultades que imposibilita al trabajador para desempeñar su trabajo personal y subordinado a un patrón por un lapso que no exceda de 52 semanas, de acuerdo con la fracción y del artículo 58.
2. Incapacidad permanente parcial, que es la disminución de una persona para trabajar, acaecidas permanentemente, tales como la pérdida de un miembro o de un sentido, que si bien son daños irreversibles, no lo son en grado tal que impida que el siniestrado pueda ser rehabilitado y reubicado laboralmente, lo que le permitiría seguir laborando, en este caso, estamos frente a la minusvalía que no impide que la persona que la padezca, o en este caso el trabajador, pueda seguir desempeñando una actividad productiva y remunerada, de tal manera que aunque no se exprese de manera directa, implica cierto reconocimiento a los derechos del minusválido, no obstante se construye a aquellas personas con una limitación adquirida a consecuencia de un riesgo profesional.

3. Incapacidad permanente total, a diferencia de la anterior, consiste en la pérdida de facultades o aptitudes en grado tal, que imposibilita el desempeño de cualquier trabajo por el resto de la vida del trabajador siniestrado. Aquí nos encontramos frente a un grado de minusvalía mayor, sin embargo, como se expone, el trabajador minusválido cuenta con cierta protección.
4. Muerte: ahora bien, el hecho de calificar la profesionalidad de un riesgo le corresponde al propio Instituto, de conformidad con su artículo 44 en el entendido de que cuando el trabajador no esté conforme con la calificación de la profesionalidad del riesgo que realicen los médicos de la institución, deberá agotar el medio de defensa previsto por el artículo 295.

Los trabajadores como consecuencia del riesgo, tienen derecho a dos tipos de prestaciones en este ramo de aseguramiento.

1. Las prestaciones en especie, de naturaleza preponderantemente médica, consistentes en asistencia facultativa, quirúrgica, farmacéutica, hospitalización, aparatos de prótesis, y ortopedia, así como rehabilitación.
2. Las prestaciones en dinero, de naturaleza económica, considera en subsidio, pensiones y ayudas.

En el caso de incapacidad temporal se cubrirá al trabajador un subsidio igual al salario integrado en que coticen, que se pagará desde el primer día que ampare el certificado de incapacidad expedido por el médico tratante por todo el tiempo que dure la imposibilidad para laborar, hasta en tanto recupere la capacidad de prestar sus servicios personales subordinados. Dicho subsidio cubrirá hasta 52 semanas posteriores a suceso.

Por la incapacidad permanente parcial, el asegurado tendrá derecho a que se le cubra una pensión, primero provisional por un período de adaptación de dos años y luego definitiva, cuando su grado de incapacidad para laborar sea superior al 50%, misma que será otorgada por la institución privada de seguros que elija el asegurado en los términos de las fracciones II y III del artículo 58 de la Ley del Seguro Social.

El monto de dicha pensión se calcula con base en la tabla de valuación de incapacidades contenida en la Ley Federal del Trabajo, tomando como base la pensión que correspondería a la incapacidad total permanente; el porcentaje de incapacidad se establecerá entre el máximo y el mínimo que se fije en dicha tabla, determinado por el personal de Medicina del Trabajo del instituto tomando en cuenta los factores propios de cada individuo, si la valuación definitiva de la incapacidad permanente parcial fuese de hasta 25%, en vez de pensión se pagará al asegurado, por parte del Instituto una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiere correspondido. Dicha indemnización global única será optativa para el asegurado cuando la valuación definitiva de la incapacidad exceda del 25% pero sin rebasar el 50% de la total. Así, de optar el trabajador por recibir la pensión su monto se fijará de acuerdo a tal porcentaje.

Debe aclararse, que cuando el pensionado por incapacidad permanente, ya sea parcial o total, se rehabilite y tenga un trabajo remunerado que le proporcione cuando menos un ingreso equivalente al 50% de la remuneración habitual que hubiere percibido de continuar trabajando, dejará de tener derecho al pago de la pensión por parte de la aseguradora privada que hubiere elegido, estableciéndose en el segundo párrafo del artículo 67 de la Ley del Seguro Social, el procedimiento interno

que debe seguirse en estos casos. Lo anterior se explica, ya que si el siniestrado obtiene ingresos por un trabajo se hace innecesaria la pensión por supervivencia que recibía.

Por la incapacidad permanente total, el asegurado recibirá una pensión equivalente al 70% del salario en que estuviese cotizando en la fecha del siniestro, si la incapacidad deriva de un accidente laboral; y en el caso de enfermedades de trabajo, el monto de la pensión se fijará promediando las últimas 52 semanas de cotización al instituto, o las que tuviese, si su aseguramiento fuese por un tiempo menor.

La pensión mensual definitiva para el asegurado, al igual que el seguro de sobrevivencia para el caso del fallecimiento del pensionado, serán otorgadas por la institución de seguros privada que elija el trabajador. Para calcular ambos seguros, tanto el de renta vitalicia, como el de sobrevivencia, el IMSS calculará el monto constitutivo necesario para su contratación.

El seguro de sobrevivencia contratado, cubrirá en caso del fallecimiento del pensionado a consecuencia del riesgo de trabajo, las prestaciones económicas a sus deudos, tales como pensión, y ayuda para gastos funerarios.

Cuando el asegurado tenga acumulada en su cuenta individual una cantidad mayor a la necesaria para integrar el monto constitutivo y para contratar una renta vitalicia que sea superior a la pensión a la que tenga derecho, así como para contratar un seguro de sobrevivencia, que puede elegir entre retirar la suma excedente de su cuenta individual en una sola exhibición, contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor a la que le hubiere correspondido o aplicar el excedente a un pago de sobreprima, a fin de incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia.

En el caso de muerte, los beneficiarios tendrían derecho al pago de una pensión y gastos funerarios, sin embargo, no abundaremos en este punto al tratarse nuestro tema de lo relacionado con los minusválidos.

1.1.3. Rama del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

En la actualidad a las personas de edad avanzada se les califica como personas de la tercera edad, procurándose dignificar el trato de la sociedad en general hacia los individuos que han llegado a la senectud. Es natural que con el paso del tiempo algunas de las facultades y aptitudes se mermen, provocando que una persona laboralmente activa ya no pueda seguirse desempeñando con la misma intensidad. Sin embargo, el promedio de edad en el que una persona se mantiene productiva es cada vez mayor. Ello se ve aparejado con el promedio y expectativas de vida que también es cada vez mayor.

Se ha tratado de revalorar la imagen de las personas de la tercera edad, reconociendo que son capaces de seguir desempeñando una actividad remunerada, no obstante en sociedades jóvenes como la nuestra, les es cada vez más difícil seguir siendo sujetos de una relación laboral.

Es difícil decir que la senectud es una muestra de minusvalía, pero lo que sí es claro, es que las personas de la tercera edad sufren un trato similar a los minusválidos, no obstante que en muchos sentidos siguen siendo productivos.

Ahora bien, ésta rama de seguridad social es el eje del nuevo sistema de retiro y pensiones mexicano de capitalización individual y mercado privado, aplicando un solo financiamiento, pero con reglas diferentes para las distintas ramas.

A) El seguro de retiro se incorporó a partir de un decreto del Congreso de la Unión publicado en el Diario Oficial de la Federación del 24 de febrero de 1992, en el que se adicionó el capítulo V bis al título segundo de la Ley del Seguro Social con lo relativo al llamado Sistema de Ahorro para el Retiro; el SAR inicialmente, se integraba mediante aportaciones patronales hechas a la cuenta individual del trabajador, abierta en una institución bancaria elegida por el patrón. Esta cuenta se componía de una subcuenta de retiro, cuyo importe era equivalente al 2% del salario base de cotización del trabajador y; por la subcuenta del fondo de vivienda regulada por la Ley del INFONAVIT, equivalente al 5% del salario del trabajador, de manera que se reunía bimestralmente un 2% para el eventual retiro del trabajador.

La reforma mencionada, entró en vigor en todo el país el 1º de mayo de 1992. En este entendido, debemos precisar que el retiro es una contingencia social protegida por la seguridad social, que tiene el propósito de que la persona que termine su vida laboral activa, tenga ciertos recursos para seguir subsistiendo. Constituye un derecho irrenunciable de todo trabajador asegurado tener una cuenta individual cuya administración será realizada por la Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE) que elija libremente.

La cuenta individual del trabajador asegurado debe tener tres subcuentas, por lo que sin tomar en cuenta la de vivienda y la de aportaciones voluntarias, sólo nos referimos a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

De acuerdo con el artículo 177 de la Ley del Seguro Social, cuando sea contratado un trabajador, el patrón deberá solicitar el número de seguridad social bajo el cual opera la cuenta individual, al igual que el nombre de la AFORE que la maneje.

puesto que cada trabajador no debe tener más de una cuenta individual.

Conforme lo dispone el artículo 77 de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, la recaudación de las cuotas y aportaciones destinadas a las cuentas individuales del SAR serán efectuadas por el IMSS, conjuntamente con las cuotas obrero-patronales de las distintas ramas del régimen obligatorio.

De acuerdo con los artículos 189 y 190 de la Ley del Seguro Social y con cargo a los recursos acumulados en la cuenta individual del asegurado, la AFORE adquirirá en su nombre y en favor de sus derechohabientes, un seguro de sobrevivencia con la aseguradora privada que elija el interesado. Igualmente, el trabajador que adquiera el derecho de disfrutar de una pensión proveniente de un plan establecido por su patrón o derivado de contratación colectiva, que haya sido autorizado y registrado por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), tendrá derecho a que la AFORE que opere su cuenta individual, le entregue los fondos a fin de adquirir una pensión de renta vitalicia con la aseguradora de su elección, o para que los recoja el pensionado al entregársele en una sola exhibición; podrá optar el asegurado por esta alternativa, exclusivamente cuando el importe de la pensión de que disfrute sea mayor en un 30% al monto de la pensión garantizada.

Durante el tiempo en el que el trabajador deje de estar sujeto a una relación de trabajo, tiene derecho a realizar aportaciones voluntarias a su cuenta individual; también podrá hacer aportaciones voluntarias, cuando exista el vínculo laboral, ya sea por conducto de su patrón o por él mismo, ahorro para el retiro que deberá ser canalizado precisamente a la subcuenta respectiva, en la que también serán acumulados los recursos que adicionalmente los patrones aporten.

El asegurado tiene derecho a realizar retiros, tanto de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, como de aportaciones voluntarias. En el caso de la primera de las subcuentas, sólo podrá retirar la cantidad que resulte menor entre 75 días de su salario base de cotización de las últimas dos semanas o el 10% del saldo de dicha subcuenta, el cual efectuará a partir del cuadragésimo sexto día natural contado a partir del día en que quedó desempleado, derecho que sólo podrá ejercer cada 5 años; en el segundo caso, el retiro será de la subcuenta de aportaciones voluntarias y podrá realizarse una vez cada seis meses, tomando en consideración el objeto del sistema pensionario de que se trata.

De acuerdo con el artículo 193 de la Ley del Seguro Social, los beneficiarios del asegurado serán los mismos sujetos establecidos como tales en otras ramas del seguro del régimen obligatorio.

En caso de fallecimiento del trabajador, si los beneficiarios legales ya no tienen derecho a pensión en la rama del seguro de invalidez y vida, la AFORE que maneje la cuenta individual del fallecido, les entregará el saldo de la cuenta individual en partes iguales, con la finalidad de que por ningún motivo pierda el trabajador asegurado los derechos a los fondos de su cuenta individual, deberá designar beneficiarios sustitutos de los que previene la Ley del Seguro Social para el caso de que falten los beneficiarios legales.

El artículo 194 de la multicitada Ley, para los efectos de retiro programado se calculará cada año una anualidad que será igual al resultado de dividir el saldo de su cuenta individual entre el capital necesario para financiar una unidad de renta vitalicia para el asegurado y sus beneficiarios y, por lo menos igual al valor correspondiente a la pensión garantizada. La pensión mensual de retiro programado, corresponde a la décava parte

de dicha anualidad; las tablas utilizadas para calcular la unidad de renta vitalicia; serán elaboradas anualmente por la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas.

La disposición que realice el trabajador de su cuenta individual, por cualquiera de los supuestos previstos por la Ley, disminuirá en igual proporción a las semanas de cotización efectuada. Esta disminución se calculará dividiendo el monto acumulado en los recursos de la cuenta individual, entre el número de semanas cotizadas hasta el momento de realizarse la disposición de dichos recursos; el monto retirado se dividirá entre el cociente resultante de la anterior operación, y el resultado se le restará a las semanas cotizadas.

B) Ramo de cesantía en edad avanzada.

Existe cesantía en edad avanzada para los efectos de la Ley del Seguro Social cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los 60 años de edad.

Para acceder a una pensión en cesantía en edad avanzada, se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de 1,250 cotizaciones semanales, esto es, haber estado inscrito y cotizando por más de 24 años, lo que representa un incremento en relación con el tiempo establecido por la Ley anterior, que era de 500 semanas, lo que representaban menos de 10 años asegurados, situación que como abogados, consideramos injusta y en contra de los intereses de los asegurados y en contra de los principios rectores de la Seguridad Social.

Sin embargo, cuando el trabajador desempleado que tenga 60 años o más, y que no reúna las semanas de cotización para gozar de las prestaciones de este ramo de seguro, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición, o bien seguir cotizando, en su caso, las semanas necesarias para que opere su derecho, si el asegurado tiene o ha cotizado 750 semanas o más

aunque no tenga derecho a pensión, si tendrá acceso a las prestaciones en especie de índole médico del seguro de enfermedades y maternidad, pues conforme al artículo 25 de la Ley del Seguro Social, en forma tripartita se irá formando un fondo específico para el que el Instituto brinde prestaciones médicas en dicha rama del seguro.

La contingencia social, prevista y protegida en este ramo de la cesantía en edad avanzada, obliga al Instituto en los términos del artículo 25 de la nueva Ley del Seguro Social al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- I. Pensión;
- II. Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, tanto para el pensionado como para sus derechohabientes: en la rama de enfermedades y maternidad;
- III. Asignaciones familiares; y
- IV. Ayuda asistencial.

El derecho para gozar de la pensión de cesantía en edad avanzada, comenzará desde el día en que el asegurado cumpla con ambos requisitos legales: tener reconocidas por el Instituto 1,250 semanas cotizadas y 60 años de edad o más, a condición de que también acredite haber quedado privado de trabajo remunerado, debiendo solicitar al IMSS la pensión a que tiene derecho. En caso de que el pensionado goce de una pensión de cesantía avanzada, no tendrá derecho a gozar de una posterior vejez, ni tampoco tendrá derecho a una pensión por invalidez, según lo establece el artículo 160 de la nueva Ley del Seguro Social.

En este seguro de cesantía en edad avanzada, desapareció la escala y los porcentajes que se establecían para asemejarla con la vejez; se modifica también su monto y cuantía, ya que con la ampliación se cubría con base al promedio salarial de los últimos 5 años laborados, atendiéndose ahora básicamente a los recursos acumulados en la cuenta individual del pensionado.

El artículo 157 de la Ley del Seguro Social dispone: "Los asegurados que reúnan los requisitos establecidos en esta sección podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de cesantía en edad avanzada. Para tal propósito podrá optar por alguna de las alternativas siguientes:

- I. Contratar con la institución de seguros de su elección una renta vitalicia; que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor.
- II. Mantener el saldo de su cuenta individual en una administración de fondos para el retiro y efectuar a cargo de éste, retiros programados.

Ambos supuestos se sujetarán a lo establecido en esta ley y de conformidad con las reglas de carácter general que expida la Comisión Nacional de Sistema de Ahorro para el Retiro.

El asegurado que opte por la alternativa prevista en la fracción II podrá en cualquier momento, contratar una renta vitalicia de acuerdo a la fracción I. El asegurado no podrá optar por la alternativa señalada si la renta mensual vitalicia a convenirse fuera inferior a la pensión garantizada".

En el artículo 159 el artículo proporciona las definiciones de los términos que se utilizan en el artículo anterior.

En este seguro de cesantía en edad avanzada, desapareció la escala y los porcentajes que se establecían para asemejarla con la vejez; se modifica también su monto y cuantía, ya que con antelación se cubría con base al promedio salarial de los últimos 5 años laborados, atendiéndose ahora básicamente a los recursos acumulados en la cuenta individual del pensionado.

El artículo 157 de la Ley del Seguro Social dispone: “Los asegurados que reúnan los requisitos establecidos en esta sección podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de cesantía en edad avanzada. Para tal propósito podrá optar por alguna de las alternativas siguientes:

- I. Contratar con la institución de seguros de su elección una renta vitalicia; que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor.
- II. Mantener el saldo de su cuenta individual en una administración de fondos para el retiro y efectuar a cargo de éste, retiros programados.

Ambos supuestos se sujetarán a lo establecido en esta ley y de conformidad con las reglas de carácter general que expida la Comisión Nacional de Sistema de Ahorro para el Retiro.

El asegurado que opte por la alternativa prevista en la fracción II podrá en cualquier momento, contratar una renta vitalicia de acuerdo a la fracción I. El asegurado no podrá optar por la alternativa señalada si la renta mensual vitalicia a convenirse fuera inferior a la pensión garantizada”

En el artículo 158 el que los pensionados las deducciones para el seguro de cesantía en edad avanzada.

“Artículo 159.- Para los efectos de esta ley, se entenderá por:

- I. Cuenta individual, aquella que se abrirá para que cada uno de los asegurados en las Administradoras de Fondos para el Retiro, para que se depositen en la misma las cuotas obrero patronales y estatal por concepto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; de vivienda y de aportaciones voluntarias.

Respecto de la subcuenta de vivienda, las Administradoras de Fondos para el Retiro deberán hacer entrega de los recursos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores en términos de su propia ley.

- II. Individualizar el proceso mediante el cual se identifica la parte que se abona a las subcuentas correspondientes a cada trabajador de los pagos efectuados por el patrón y el Estado, así como los rendimientos financieros que se generen
- III. Pensión, la renta vitalicia o el retiro programado.
- IV. Renta vitalicia, el contrato por el cual la aseguradora a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado.
- V. Retiros programados, la modalidad de obtener una pensión fraccionando el monto total de los recursos de la cuenta individual para lo cual se tomará en cuenta la esperanza de vida de los pensionados, así como los rendimientos previsibles de los saldos

- VI. Seguro de sobrevivencia, aquél se contrata por los pensionados, por riesgos de trabajo, por invalidez, por cesantía en edad avanzada o por vejez, con cargo a los recursos de la suma asegurada, adicionada a los recursos de la cuenta individual, a favor de sus beneficiarios para otorgarles la pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones en dinero previstas en los respectivos seguros, mediante la renta que se les asignará después del fallecimiento del pensionado, hasta la extinción legal de las pensiones.
- VII. Monto constitutivo, es la cantidad de dinero que se requiere para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia con una institución de seguros.
- VIII. Suma asegurada, es la cantidad que resulte de restar al monto constitutivo el saldo de la cuenta individual del trabajador.

La renta vitalicia y el seguro de sobrevivencia, que otorguen de acuerdo a lo previsto en los seguros de riesgos de trabajo, invalidez, vida y retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, las instituciones de seguros, se sujetarán a las reglas de carácter general que expida la Comisión Nacional de Sistemas de Ahorro para el Retiro“.

Respecto de las asignaciones familiares y ayuda asistencial, debe decirse que ya fueron comentadas cuando se trató la rama del seguro de invalidez y vida, adicionándose únicamente que ambas prestaciones económicas se financiarán de la cuota social que aporte el Estado, en los términos de la fracción IV del artículo 168 de la Ley del Seguro Social.

C) Rama de vejez

Como requisitos para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido 65 años de edad y que tengan además, un mínimo de 1,250 cotizaciones semanales. El período de espera es el mismo que en el exigido para la cesantía en edad avanzada.

En el caso de que el asegurado cumpla el requisito de la edad, pero no reúna las semanas de cotización necesarias para acceder a pensión, el asegurado podrá retirar el saldo acumulado en su cuenta individual en una sola exhibición, o seguir cotizando hasta completar las 1,250 semanas para tener derecho a las prestaciones en especie de índole médico, siguiéndose en dichas prestaciones médicas las reglas que al efecto previene el ramo del seguro de enfermedades, maternidad.

De acuerdo con el artículo 161 de la Ley del Seguro social, el seguro de vejez da derecho a las siguientes prestaciones:

- I. Pensión
- II. Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria para el pensionado y sus derechohabientes.
- III. Asignaciones familiares; y
- IV. Ayuda asistencial.

Por disposición expresa del artículo 163 de la citada ley, se condiciona el goce de la pensión, al evento de que el asegurado deje de trabajar. El otorgamiento de la pensión de vejez sólo se podrá efectuar previa solicitud del asegurado, una vez reunidos los requisitos apuntados, pero se cubrirá a partir de la fecha en que deje de laborar el asegurado, situación que determina que el asegurado se crea relacionado a una relación de trabajo, pese

a tener los requisitos no accederá a su disfrute, de tal manera que esta pensión se considera como de supervivencia.

Los asegurados que reúnan las 1,250 cotizaciones semanales y hayan cumplido 65 años de edad; podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de vejez, pudiendo optar por alguna de las alternativas siguientes: 1) contratar con una compañía de seguros pública, social o privada de su elección, una renta vitalicia que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, o 2) mantener el saldo de su cuenta individual en una AFORE, efectuando retiros programados, en la inteligencia que el asegurado podrá contratar en cualquier momento una renta vitalicia, salvo que la cuantía mensual de ésta fuese inferior al monto de la pensión garantizada.

Podría ser que en el caso de los retiros programados conlleva el riesgo de que el pensionado quede desprotegido en los últimos años de su vida, toda vez que la pensión en la modalidad de retiros programados no es conforme lo entendemos por el resto de la vida del pensionado, sino hasta que los recursos acumulados en su cuenta individual durante su vida laboral activa subsistan.

Las asignaciones familiares y ayudas asistenciales reciben el mismo tratamiento que en el resto de las ramas antes referidas.

Ahora bien, en las ramas de cesantía en edad avanzada y vejez, conforme al artículo 170, opera la pensión garantizada, que es aquella que el Estado asegura a quienes reúnen los requisitos de edad y semanas de cotización, pensión, cuyo monto mensual equivalente será el del salario mínimo para el D.F., al momento de dar efecto a la ley, este es el artículo de

1997, cantidad que se irá actualizando mensualmente conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, con el objetivo de garantizar el poder adquisitivo de dicha pensión.

La pensión garantizada se cubrirá a los asegurados cuyos recursos individuales resulten insuficientes para contratar una renta vitalicia o un retiro programado, así como para la adquisición de un seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios. La pensión garantizada se integrará con los recursos del trabajador y el complemento suficiente aportado con los recursos del Gobierno Federal, debiéndose cubrir la misma por conducto del Instituto. En este caso, por disposición legal, se deberá proceder a entregar la pensión bajo el sistema de retiros programados.

Por lo tanto, la AFORE que maneje la cuenta individual del trabajador asegurado que se encuentre en tal hipótesis, está obligado a proporcionar toda la información que el Instituto Mexicano del Seguro Social requiera al efecto, en el entendido de que agotados los recursos económicos de la cuenta individual, la pensión será cubierta en su totalidad de su monto directamente por el Instituto con los recursos proporcionados por el Gobierno Federal.

La pensión garantizada será suspendida cuando el pensionado tenga un trabajo remunerado.

Con cargo a los recursos de sobrevivencia, cubrirá la pensión que tienen derecho los beneficiarios por la muerte del pensionado, por cesantía en edad avanzada y vejez, de acuerdo con el artículo 127 de la Ley del Seguro Social.

3.2. LA TERCERA EDAD Y LA MINUSVALÍA

Desde luego que es difícil equiparar a las personas en edad avanzada con los minusválidos, ya que no es tan difícil encontrar

a personas ya en la vejez que conservan sus facultades laborales casi sin merma, no obstante, ya en la realidad el tratamiento que recibe el anciano no es el adecuado.

En relación al marco jurídico que debe proteger a los ancianos en México, actualmente no se ha cristalizado la base fundamental para poder brindarle un clima decoroso ante una sociedad tan compleja como lo es la nuestra, pues el anciano hoy en día se enfrenta a diversos problemas como son la marginación social y familiar, existiendo un alto porcentaje de senectos en estado de abandono. Algunos otros, aunque viven con su familia no reciben la atención necesaria ya sea por falta de conocimientos de las personas que les rodean, por falta de orientación o educación de los propios mexicanos, o bien, porque sus actividades no les permiten proporcionárselas.

Por otra parte, en México la legislación vigente no establece aún condiciones jurídicas orientadas a proteger los intereses de los ancianos, en consecuencia no ha sido ni es lo suficientemente adecuada para cumplir con uno de los postulados de la revolución, como lo es el bienestar de todos los ciudadanos que habitan en nuestro país sin distinción de raza, credo, edad y sexo.

Actualmente es urgente y necesario que se legisle al respecto para establecer soluciones adecuadas a este sector de la población, pues resulta indispensable, ya que con el paso del tiempo y como resultado de la medicina socializada y los descubrimientos de la ciencia médica, la cifra de ancianos se ha incrementado.

Es importante destacar que el Instituto Nacional de la Senectud ha estudiado y analizado con detenimiento diversas leyes, tales como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Código Civil y el Distrito Federal, y el Código

del Trabajo y Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. El resultado de este análisis, que ha formulado y presentado ante las autoridades correspondientes anteproyectos de reformas a esos ordenamientos.

Actualmente el último párrafo del artículo 4º Constitucional establece: "Es deber de los padres preservar el derecho de los menores a la satisfacción de sus necesidades y a la salud física y mental. La ley determinará los apoyos a la protección de los menores a cargo de las instituciones públicas."

Razones derivadas de circunstancias cronológicas, fisiológicas y psicológicas, fueron obvios motivos para que el legislador instituyera en ese texto constitucional la obligación de los padres para preservar el derecho de los menores a la satisfacción de todas sus necesidades.

Pero no es necesario mayor esfuerzo para concluir que esas mismas razones, sumadas a las condiciones sociales y aún económicas de la mayor parte de nuestros ancianos, deben constituir motivo suficiente para que a la recíproca, el mismo legislador apruebe el anteproyecto de reforma que el Instituto Nacional de la Senectud ha elaborado para que esa disposición constitucional sea reconstituida y quede como sigue:

Reforma: Es deber de los padres, preservar el derecho de los menores a la satisfacción de sus necesidades y a su salud física y mental. Es también deber de los hijos preservar el derecho de referencia, respecto a sus ascendientes en línea recta, cuando éstos se encuentren en estado de necesidad. La ley determinará los apoyos para protección de los propios derechos, por lo que hace a los menores y ancianos indigentes; a cargo de instituciones públicas.

Con esta reforma se desea obtener reciprocidad en beneficio de los senectos sobre la preservación de su salud física y mental, obligación que debe recaer en sus descendientes.

Es también importante tener en cuenta que al alcanzar rango constitucional el concepto de reforma así propuesto, automáticamente ya existirá una base para la promulgación de la ley que lo reglamente con un propósito determinado y con un título que consecuentemente será el de la "Ley General de Protección a los Derechos y Necesidades del Anciano".

En relación con los derechos hereditarios hemos apreciado que las personas de edad avanzada frecuentemente impedidas para una suficiente producción, subsisten gracias a las pensiones otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social o el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en su caso, o por el apoyo de sus descendientes quienes les proporcionan alimentos para seguir viviendo, la mayor de las veces precariamente

Pero cuando mueren los hijos antes que los padres y éstos por su avanzada edad ya no pueden obtener medios para subsistir, estamos frente a un problema

Si los ascendientes únicamente contaban con ese hijo para sobrevivir, y éste al morir deja a su vez cónyuge e hijos, lo padres por disposición de la ley no podrán tener derecho a heredar ningún bien que pueda servirles como medio de vida sino únicamente alimentos, que en la mayoría de los casos no les son proporcionados por nadie, ya que la cónyuge o el cónyuge en su caso, se preocupará de atender y asistir a sus propios hijos pero no a los suegros

El artículo que se pretende reformar es el 1611 del Capítulo I, Título cuarto del Código Civil vigente para el Distrito Federal que a la letra dice:

“Concurriendo hijos con ascendientes, éstos sólo tendrán derecho a alimentos que en ningún caso pueden exceder de la porción de uno de los hijos.”

En la gran mayoría de las ocasiones los ascendientes son los que ha proporcionado a los descendientes los medios necesarios para que éstos adquieran sus propios bienes y el referido artículo priva a los ascendientes injustamente de poder adquirir por sucesión los bienes a los que tienen derecho.

La reforma que se propone quedaría de la siguiente manera:

Artículo 1611.- “Concurriendo hijos con ascendientes, éstos tendrán derecho a heredar en una porción igual que la de los hijos.”

Muy benéfico para el amplio sector senecto de la nación sería que este proyecto trascendiera y se proyectara frente a todos los códigos civiles del país que lamentablemente por ahora están inspirados y siguen en su mayor parte los textos dispositivos del Código Civil para el Distrito Federal que se pretende reformar.

Otro de los anteproyectos de reforma que plantea este Instituto es el relacionado con las condiciones de trabajo, ya que los artículos 123, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el 5º de la Ley Federal del Trabajo establecen “claramente que serán condiciones inaplicables las que pretendan alguna renuncia de derechos favorables al trabajador” que las disposiciones de la Ley reglamentaria

señalada son de orden público, por lo que el Estado y la sociedad tienen interés en que sean observadas exactamente.

Por otra parte, el artículo 3º en relación con el 133 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, establecen respectivamente, la igualdad de los trabajadores y la prohibición del patrón para rechazar trabajadores por razón de su edad, al disponer el primero, que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social y, el segundo, que: queda prohibido a los patrones negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad o de su sexo.

En la práctica, se ha observado que en algunos contratos colectivos, en contravención con lo dispuesto por el artículo 133, fracción V, se incluyen cláusulas que fijan un máximo de edad, como tope para admitir trabajadores, estableciendo con ello una regla discriminatoria y contraria a la ley en perjuicio de los trabajadores de edad avanzada, sin importar si tienen o no la capacidad física y mental necesaria para desempeñar la actividad.

Los trabajadores de edad avanzada, por lo general son personas con experiencia que es necesario y conveniente aprovechar en beneficio de una mayor y mejor producción, de tal manera que en vez de ser rechazados es necesario su aprovechamiento; y además con el objetivo de evitarles un trato discriminatorio contrario al artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, y con la intención de que las cláusulas puestas en los contratos colectivos, que establezcan alguna facultad del patrón para rechazar trabajadores por razón de su edad avanzada carezcan de vigencia legal y no produzcan efecto alguno. Por ello, se propone adicionar el artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo con una fracción más, que sería la XIV, en los siguientes términos.

Artículo 5º.- Las disposiciones de esta ley son de orden público por lo que no producirán efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrito o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años:
- II. Una jornada mayor que la 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, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos,
- 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 esos 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 menor de dieciséis años;
- XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.
- XIV. La limitación del derecho al trabajo, de las personas mayores sea cual fuere su edad, si se encuentran capacitadas para desarrollarlo.”³⁰

3.3 LA MINUSVALÍA EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

La noción de minusválido como tal, no es contemplada por el Derecho del Trabajo mexicano, no obstante algunas figuras previstas por la Ley Federal del Trabajo tienen alguna relación con este concepto.

Ya quedó establecido que el artículo 53 de la mencionada Ley, prevé que es causa de terminación de las relaciones de trabajo, la incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo. En este caso estamos frente a un grado de incapacidad total, es decir, una minusvalía en grado extremo.

³⁰ Este concepto, puede verse también expresado por el Sr. Eugenio Curiel en López Cuevas, op. cit. de la nota anterior, p. 104. Véase también el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, la minusvalía que nos interesa no es total, sino aquella que permite al individuo ser sujeto de una relación laboral, no obstante que tenga algunos impedimentos que no sean determinantes para que desarrolle algún tipo de actividad remunerada. La Ley Federal del Trabajo contiene disposiciones que podemos relacionar con esta idea de minusválido en su Título Noveno, relativo a los Riesgos de Trabajo, punto que será materia del siguiente apartado del presente capítulo.

En cambio, si se parte de la preocupación del Derecho Internacional del Trabajo, principalmente en dos aspectos, la readaptación profesional y el derecho al empleo de las personas minusválidas.

Son tres conjuntos de normas las que han sido aceptadas a nivel internacional en este momento, a saber, se trata de:

1. Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo. Relativo a la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.
2. Recomendación 99 Sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos.
3. Recomendaciones 168. Sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

El Convenio 159 fue adoptado el 20 de junio de 1983 y, para darnos idea de sus antecedentes es conveniente citar su exposición de motivos, que a la letra dicen:

“La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T.), y congregada en dicha ciudad el 1º de junio de 1983 en su sexagésima novena reunión;

Habiendo tomado nota de las normas internacionales existentes contenidos en la recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, y en la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Tomando nota de que desde la adopción de la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, se han registrado progresos importantes en la comprensión de las necesidades en materia de readaptación, en el alcance y otorgamiento de los servicios de readaptación y en la legislación y práctica de muchos miembros en relación con las cuestiones abarcadas por la Recomendación;

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó el año de 1981, Año Internacional de los Impedidos con el tema de plena participación e igualdad y que un programa mundial de acción relativo a las personas inválidas tendrían que permitir la adopción de medidas eficaces a nivel nacional e internacional para el logro de las metas de plena participación de las personas inválidas en la vida social, el desarrollo, así como de la igualdad;

Considerando que esos progresos avalan la conveniencia de adoptar normas internacionales nuevas al respecto para tener en cuenta, en especial, la necesidad de asegurar, tanto en las zonas rurales como urbanas, la igualdad de oportunidades y de trato a todas las categorías de personas inválidas en materia de empleo y de integración en la comunidad;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la readaptación profesional, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión y después de haber decidido que estas proposiciones revistan la forma de un convenio, adopta con fecha veinte de junio de mil novecientos ochenta y tres, el presente convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la Readaptación profesional y el empleo (personas inválidas, 1983.”³¹

Es patente que en nuestro país, apenas recientemente se ha visto la preocupación de impulsar el reconocimiento de los derechos a los minusválidos en el empleo, pero a nivel particular, varios países han emprendido desde hace décadas esfuerzos al respecto que se han cristalizado en diversas normas.

A principios del decenio de 1970 se emprendió un estudio internacional sobre la legislación en materia de rehabilitación en el que participó la OIT junto con las Naciones Unidas y la OMS. El mismo reveló una tendencia hacia una legislación global, y no fragmentaria, en cuanto al establecimiento de servicios de readaptación en la mayoría de los países industrializados, pero tal tendencia apenas si aparecía en el caso de los países en desarrollo. Evidentemente, se trataba de un período de pleno empleo relativo en el mundo industrializado y al aplicar la legislación se tendía a integrar a los impedidos en el mercado general del empleo siempre que fuera posible. No obstante, ya entonces se presentaban dificultades respecto de los sistemas tradicionales de empleos protegidos, basados a menudo en líneas de producción anticuadas, y con grandes pérdidas. En América latina, varios países desarrollaban la rehabilitación profesional en el contexto de los programas de seguridad social y sistemas asistenciales similares. En distintos países con programas de

³¹ OIT, *Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas Inválidas)*, 1983, artículo 1.

rehabilitación oficiales, los diferentes servicios tendían a ir organizándose en una variedad de departamentos gubernamentales, participando en ellos más de un ministerio, comisiones interministeriales, consejos asesores y organismos similares. En todos los casos resultaba obvia la creciente necesidad de dedicar más recursos a la investigación de los problemas de rehabilitación de ciertos grupos olvidados hasta ese momento, como los deficientes mentales, los aquejados de parálisis cerebral y los parapléjicos.

Algunas de estas tendencias han seguido su proceso durante el decenio de 1970, pero también se registraron otras novedades de cierta importancia que han quedado recogidas en recientes disposiciones legales.

Como parte de su contribución al Año Internacional de los Impedidos, la OIT lleva a cabo actualmente un estudio de la legislación sobre rehabilitación profesional en todo el mundo. Dentro de la información reunida hasta ahora, cabe destacar la referente a nuevas disposiciones legislativas. Uno de los acontecimientos principales en este terreno lo constituyen los proyectos de leyes que protegen a los impedidos contra la discriminación y otras formas de trato injusto (por ejemplo, en la República Federal de Alemania, el Canadá y los Estados Unidos). Entre las nuevas modalidades de garantías jurídicas figura el derecho de los estudiantes impedidos a una educación pública gratuita y adecuada, incluida la enseñanza preprofesional. En virtud de tal legislación, el Estado debe facilitar instrucción especializada para hacer frente a las necesidades propias de los estudiantes impedidos, incluidos todos los servicios conexos necesarios, como equipos de promoción, corrección y apoyo, servicio de asesoramiento y evaluación, entre otras. La legislación se ocupa así no sólo del detección del acceso físico, y su puesta en

práctica implica que los gobiernos comienzan a exigir la supresión de las barreras arquitectónicas en los edificios, medios de transporte y otros ámbitos de acceso público, que apartan a gran número de impedidos físicos y sensoriales de toda actividad en la vida social y laboral.

En materia de empleo, la legislación antidiscriminatoria señala que los empleadores no pueden negarse a contratar o a conceder promociones a los impedidos únicamente a causa de su invalidez. Por ejemplo, en el Canadá, la legislación en materia de derechos humanos incluye la invalidez física como un factor que no debe ser motivo de discriminación en cuestiones de empleo, en las siguientes instancias jurisdiccionales: Federal, Isla del Príncipe Eduardo, Manitoba, Nuevo Brunswick, Nueva Escocia, Quebec y Saskatchewan. Asimismo, la legislación de Quebec se opone a que la incapacidad mental pueda constituir motivo de discriminación en cuestiones de empleo. Paralelamente al derecho de los impedidos a ser protegidos contra la discriminación se observa la nueva responsabilidad que se hace recaer sobre los empleadores, por regla general tanto en el sector público como en el privado, en cuanto a la elaboración de políticas positivas y a la aplicación de medidas prácticas para la contratación, colocación y promoción de los impedidos en el personal de sus respectivas empresas.

Otro aspecto importante que se refleja en la legislación sobre integración de los impedidos lo constituye la diversidad de disposiciones para la adaptación del medio ambiente de trabajo (como por ejemplo, en la República Federal de Alemania, el Reino Unido, Suecia y la URSS). Entre ellas figuran el suministro de prótesis y otros equipos especiales para personas con incapacidades físicas o mentales, así como la protección de la capacidad residual de personas parcialmente impedidas, po-

medios técnicos, financieros o de otro tipo; adaptación de los lugares de trabajo para los trabajadores con limitaciones sensoriales o para aquellos que corren un riesgo particular de agravación de su incapacidad. La nueva legislación está relacionada con otras disposiciones sobre prevención de la incapacidad, prevención de los accidentes laborales y seguridad e higiene en el trabajo para los trabajadores en general. El significado de este nuevo planteamiento estriba en el creciente reconocimiento de que en un mercado del empleo debilitado resulta más necesario que nunca salvaguardar los puestos de aquellos trabajadores que han quedado o corren el riesgo de quedar impedidos. Las nuevas disposiciones establecen una relación aún más estrecha entre las medidas de prevención de la incapacidad, de lucha contra la agravación y de readaptación. Reviste suma importancia el hecho de que representan una nueva perspectiva en cuanto a la salvaguardia y adaptación del medio ambiente de trabajo al conjunto de los trabajadores. Se parte de la idea de que mediante todo el sistema de servicios, de los que la rehabilitación sólo constituye una parte, se ofrecen las mejores perspectivas para integrar a los minusválidos en los procesos de trabajo junto con sus demás colegas.

En la mayoría de los sistemas de cuotas existen todavía cláusulas punitivas por las cuales los empleadores que no respetan los porcentajes estipulados vienen obligados a pagar una multa. En algunos países las sumas así obtenidas ingresan en una caja con la que se financian total o parcialmente servicios adicionales de rehabilitación, incluidos los talleres protegidos.

Algunos países han adoptado medidas legislativas a fines de descentralizar, coordinar o perfeccionar los servicios de rehabilitación profesional. En Dinamarca, por ejemplo, se descentralizaron recientemente dichos servicios, que pasaron de

dominio nacional a las municipalidades en virtud de la ley de asistencia social. En Francia, una ley de 30 de junio de 1975 establece un sistema coherente de prevención, asistencia, educación formación y orientación profesionales y empleo, así como la garantía de ingresos mínimos apropiados y reintegración social. Con el fin de lograr que este sistema se desarrolle de modo coordinado, con la mayor participación posible de la comunidad y de los propios impedidos, se ha creado un comité interministerial para la formación y rehabilitación, asistido por un consejo nacional consultivo. El Reino Unido procedió al perfeccionamiento de la administración de los servicios de rehabilitación profesional en virtud de lo dispuesto en la ley de empleo y formación de 1973, que creó la Comisión de la Mano de Obra integrada por dos ramas ejecutivas, a saber, la Agencia del Empleo y la Agencia de la Formación, encargadas de facilitar servicios especializados de orientación, formación y empleo a los impedidos.

Se han adoptado nuevas medidas legislativas para lograr un control oficial más efectivo de los procedimientos de colocación. Por ejemplo, en algunos países se han implantado reglamentos que garantizan la coordinación entre los departamentos de seguridad social y empleo en las cuestiones relativas a la colocación de los impedidos. A este respecto se han organizado períodos de trabajo a prueba, cursos de actualización y medidas similares para contrarrestar los efectos disuasivos de algunos sistemas de prestaciones respecto de la actividad laboral.

Abundan las nuevas leyes relativas a la organización y condiciones de trabajo de los talleres especiales e instalaciones de trabajo protegido (por ejemplo, en Dinamarca, el Reino Unido y la URSS). Varios países han tomado medidas para centralizar la distribución de los contratos de trabajo para expedientes y

fijar normas de funcionamiento a fin de garantizar que se presten servicios adecuados de rehabilitación y de formación mediante personal calificado, y para verificar el pago de salarios. Cada vez que los empleadores o las organizaciones encargadas de los talleres protegidos y especiales paguen a los trabajadores menos del salario mínimo legal, se requiere una autorización previa en virtud de cláusulas de excepción establecidas en las nuevas disposiciones legislativas.

Algunos países han elaborado normas detalladas para conseguir que los talleres no sólo funcionen con miras a la producción, sino que cumplan también cometidos sociales, pedagógicos y terapéuticos. Otras disposiciones legales exigen que en estos talleres funcionen servicios de evaluación profesional. Según los términos de normas recientes, no se deben considerar tales talleres como instalaciones de «asistencia terminal», sino que deben funcionar como «centros especiales de producción» e instituciones transitorias de formación. Para aquellas personas afectadas de incapacidad grave que no satisfacen las condiciones para el ingreso en dichos talleres, algunos países han adoptado normas por las cuales se organizan sistemas de trabajo a domicilio o de actividades ligeras en centros de trabajo dirigidos en los que los imperativos laborales son mínimos.

Además, durante el último decenio se han adoptado en algunos países medidas legislativas que permiten a mayor número de personas incapacitadas acogerse a servicios especiales de adaptación social y profesional. En el pasado se establecían muchos centros y servicios de rehabilitación teniendo únicamente en cuenta las necesidades de los impedidos físicos, y en realidad, gran parte de las primeras actividades emprendidas en pro de los impedidos eran impuestas por las necesidades de los

mutilados de guerra y las víctimas de accidentes del trabajo. Inspirados, sin duda alguna, en la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental, de las Naciones Unidas (diciembre de 1971), varios países han establecido disposiciones especiales para la formación, colocación y empleo de los deficientes mentales, incluida la creación de oportunidades de empleo en el sector público. Es creciente el interés por extender los servicios de readaptación a los incapacitados psíquicos, los aquejados de trastornos emocionales, inadaptados sociales, toxicómanos y alcohólicos; en varios países se han adoptado disposiciones legislativas especiales para obtener la integración o reintegración al trabajo de recuperados mentales y de personas aquejadas de trastornos del desarrollo. Se ha reconocido que estas últimas tienen derecho a contar con servicios apropiados y lo menos restrictivos posible a fin de sacar el máximo partido de sus posibilidades evolutivas. Mediante nuevas leyes o bien enmendando las existentes se han creado también servicios especializados para los minusválidos más graves, ciegosmudos e impedidos de avanzada edad. En varios países los gobiernos nacionales han creado centros de investigación sobre incapacidad y servicios de rehabilitación. Por ejemplo, en los Estados Unidos, la ley de 1978 relativa a los servicios polivalentes de rehabilitación y a la invalidez debidas al desarrollo (que enmienda la ley de 1973 sobre la rehabilitación) creó un nuevo programa de servicios polivalentes independientes para asistir a los minusválidos a vivir solos, así como un nuevo Instituto Nacional de Investigaciones sobre los Impedidos.

Por último, quizá una de las novedades más importantes desde el punto de vista de los servicios facilitados por el Estado a las personas impedidas sea la gradual introducción de medidas para ayudar a los impedidos en las zonas rurales. Aunque sólo se han hecho unas pocas tentativas sistemáticas (por ejemplo, en

Colombia, Filipinas, Ghana, la India, Indonesia, Kenia, Malasia, Malawi y Tanzania) para facilitar servicios de divulgación y crear una red de centros de readaptación con asistentes sociales de las comunidades locales, la actuación gubernamental en tal sentido mediante decisiones políticas, leyes y decretos constituye una novedad muy alentadora.

Son muy variados los sistemas técnicos y administrativos para facilitar servicios de colocación a hombres y mujeres decretos sobre los servicios de empleo, en ciertos países (por ejemplo, Ghana) se ha previsto la creación de unidades para impedidos en las oficinas locales de empleo. Algunos países (por ejemplo, Tanzania) llevan a cabo proyectos avanzados especiales en el medio rural, tales como explotaciones agrícolas planificadas en las que las familias que tienen algún miembro invidente o, en general, impedido trabajan y viven junto con otras totalmente hábiles. Algunas leyes sobre higiene pública y desarrollo rural contienen disposiciones por las que los centros y talleres locales deben estar al alcance de los impedidos. Hay asimismo casos de cooperativas agrícolas de producción cuyos reglamentos contienen disposiciones para permitir el acceso a los impedidos (por ejemplo, en la India) ³²

3.3.1. La minusvalía como consecuencia de un riesgo de trabajo.

Los conceptos básicos de este subtema ya fueron abordados en el capítulo segundo de este trabajo, por lo que sólo nos limitaremos a reseñar los aspectos no tratados.

³² Ver Organización Internacional del Trabajo, *La Rehabilitación y el empleo de los impedidos* (Lima), Suiza, Suva, edición, 1981, p. 96-102.

Así, en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, se establece una tabla de enfermedades de trabajo, distribuida en especialidades. Se menciona el padecimiento, en algunos casos a través de su denominación técnica y en otros mediante una fórmula descriptiva, listando después las actividades que puedan quedar afectadas profesionalmente por cada padecimiento.

La ley citada, no aclara cuál es el objeto de incluir una relación de las enfermedades profesionales. Ha correspondido a la jurisprudencia de la Corte establecer el alcance de esa relación al señalar, con respecto a la Ley de 1931 que su finalidad es integrar una presunción de profesionalidad, respecto de un determinado padecimiento con relación a una actividad específica. En la tesis jurisprudencial número 63, se dice lo siguiente: "El artículo 326 de la Ley Federal del Trabajo, que enumera cuales son las enfermedades profesionales, no es limitativo, lo único que hace es reconocer o establecer determinada presunción a favor del obrero, y cuando el padecimiento no esté catalogado en la tabla que contiene dicho artículo, es el obrero o sus familiares quienes tienen que probar que la enfermedad se contrajo con motivo del servicio, para que se considere profesional". (Apéndice del Semanario Judicial de la Federación, jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de los fallos pronunciados en los años de 1917 a 1965. Quinta parte, Cuarta Sala, México, 1965, p. 76.)

Esta jurisprudencia sigue siendo aplicable al referido artículo 513 de la L.F.T., estableciéndose un juego de presunciones debe entenderse que éstas admiten prueba en contrario. Si el padecimiento está catalogado como enfermedad profesional, el patrón podrá acreditar, que a pesar de ello, no la contrajo el trabajador estando bajo su servicio.

A diferencia de la tabla de enfermedades del trabajo, que opera solo en un juego de presunciones, la de valuación de incapacidades permanentes constituye un elemento que circunscribe la actuación de los Tribunales de trabajo a límites estrechos.

El sistema de esta tabla estriba en describir los distintos tipos de incapacidad permanente que pueden producirse. Estos consisten en pérdidas de miembros, anquilosis, rigideces articulares, cicatrices retráctiles, trastornos funcionales, parálisis, luxaciones, entre otros, señalando un mínimo y un máximo de incapacidad en porcentaje. El porcentaje opera respecto de la indemnización por incapacidad total permanente.

Ahora bien, las únicas dos disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, que podríamos considerar como cierto reconocimiento incipiente de los derechos del minusválido, aunque lo sea a consecuencia de un riesgo de trabajo exclusivamente, lo son los artículos 498 y 499. El primero de ellos, dispone: "El patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad".

A su vez, el artículo 199, establece: "si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero si algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo, de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo".

Estos artículos pueden ser la punta de lanza para un posterior reconocimiento a los plenos derechos de los minusválidos al trabajo, de estos derechos hablaremos en el siguiente capítulo

CAPÍTULO 4

4.1 PROPUESTA DE TRATAMIENTO DE LA IDEA DEL MINUSVÁLIDO EN EL DERECHO SOCIAL.

En este capítulo final, trataremos en primer término el derecho del minusválido al trabajo, aspecto que a su vez tiene varias implicaciones como son la igualdad de oportunidades, la rehabilitación profesional y el derecho al trabajo propiamente dichos. Con posterioridad abordaremos la única iniciativa de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo presentada ante el Congreso de la Unión y la propuesta que hacemos, relativa al agregado de un apartado a los trabajos especiales referente a los minusválidos, en el entendido de que el tratamiento particular no implica un tratamiento desigualitario, sino que contrariamente, con el reconocimiento y protección legal, se propicia la integración plena de este sector de la sociedad. Para terminar, nos referiremos a ciertas consideraciones a las que se puede llegar en el ámbito de la seguridad social y los minusválidos.

4.1.1 EL DERECHO DEL MINUSVÁLIDO AL TRABAJO.

Los minusválidos son personas con las mismas esperanzas y aspiraciones y con los mismos derechos que los demás. Pero esta afirmación, tan clara como sencilla, no tiene aún reconocimiento universal, pues ni siquiera en épocas de prosperidad económica ha llegado ningún país a solucionar el problema de la integración de todos los impedidos en las actividades productivas y en la vida social. Cuando impera el desempleo, los minusválidos sufren más que la mayoría de la población; por otra parte, en nuestro país, las posibilidades de obtener trabajo para ellos en el mercado general del empleo son mínimas o inexistentes.

En términos humanos, resulta deprimente el panorama de los minusválidos, presa de sentimientos de fatalidad, dependencia e

inseguridad, muchas veces marginándose de la sociedad o recurriendo a la mendicidad como medio de vida.

No hay indicio alguno de que el problema de la discriminación del minusválido se solucione; al contrario, por paradójico que parezca, la expansión y el perfeccionamiento de los servicios médicos incrementan el número de impedidos en todas partes al prolongar la vida de muchas personas gravemente discapacitadas que hace solo 20 o 30 años no habrían pasado más allá de la infancia.

Es claro que un sinnúmero de minusválidos se encuentran capacitados para desempeñar una actividad productiva, siendo sujetos de una relación de trabajo, aunque no pudieran desarrollarse en otras.

Son muchos los factores que dificultan la integración de los impedidos a la vida activa. Se ha hecho mención a la falta de preocupación gubernamental de las consecuencias económicas que extraña abandonar a los minusválidos a su suerte. A esto se suman los prejuicios de que son objeto los impedidos en general y ciertas categorías de ellos en particular; la evolución de la naturaleza y de las pautas del trabajo, caracterizadas por una automatización y mecanización crecientes que suelen disminuir las oportunidades de empleo, en vez de generar el aumento que podría preverse; el rápido incremento de la fuerza de trabajo y su vasta migración de las zonas urbanas a las rurales; una gradual desintegración del sistema tradicional de asistencia y ayuda familiar a los impedidos, y otras tendencias sociales, económicas y demográficas que tienen importantes consecuencias para el futuro desarrollo de las medidas que impliquen el reconocimiento del derecho al trabajo que tienen los minusválidos.

No obstante lo anterior, hay una serie de medidas que pueden implementarse para establecer bases que sirvan de apoyo a un pleno reconocimiento del derecho al trabajo de los impedidos, éstas pueden ser las siguientes:

- Ayudar a los minusválidos a su readaptación física y psicológica a la sociedad.
- Promover todos los esfuerzos gubernamentales y sociales tendientes a prestar a los impedidos asistencia, atención, capacitación y orientación apropiadas, poner a su disposición oportunidades de trabajo adecuados y asegurar su integración plena en la sociedad:
- Estimular los proyectos de estudio e investigación destinados a facilitar la participación práctica de los minusválidos en la vida cotidiana, por ejemplo, mejorando su acceso a los edificios públicos y los sistemas de transporte;
- Educar e informar a la ciudadanía sobre el derecho de los impedidos a participar en los diversos aspectos de la vida económica, social y política y a aportar su contribución;
- Promover medidas efectivas para la prevención de la incapacidad y para rehabilitación de los minusválidos.

En conclusión, no podemos dudar de la existencia del derecho al trabajo de la población con minusvalía, la forma de hacerlo valer será abundada en las propuestas, a que se hará mención con posterioridad, relativas a los agregados a la Ley federal del Trabajo que se proponen

Ahora bien, la readaptación o rehabilitación profesional podemos definirla como un proceso continuo y coordinado que comprende el suministro de medios, especialmente orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva, para que los minusválidos puedan obtener o conservar un empleo adecuado.

La rehabilitación a nivel nacional requeriría de varios presupuestos y acciones, las cuales podrían ser:

a) La elección o elaboración de un programa

Debe determinarse cuáles son las necesidades más apremiantes y que forma debe revestir un programa de rehabilitación inicial, por ejemplo, si conviene establecer un programa destinados a uno o dos grupos principales de incapacidades; o bien, si se requieren en primer término, orientación profesional, formación profesional, servicios especiales de colocación, empleo protegido o un centro de rehabilitación.

b) Estudio de la situación como requisito previo.

Las decisiones a este respecto deben tomarse con base en un estudio de las estadísticas de invalidez o minusvalía disponibles y el número, tipos y características de los servicios con que cuenta el país.

c) Alcances de la rehabilitación profesional.

Que aún cuando el programa inicial se limite únicamente a ciertas personas incapacitadas, su propósito ulterior sea el de proveer servicios para todos los impedidos, cualquiera que sea el origen y naturaleza de su incapacidad e independientemente de su edad, a condición de que puedan ser preparados para un empleo

que les convenga, teniendo perspectivas razonables de obtenerlo y conservarlo.

d) Los principales objetivos de la rehabilitación profesional deben ser:

- Demostrar y mejorar las cualidades profesionales de los minusválidos.
- Poner de relieve sus aptitudes y habilidades para el trabajo, y no sus capacidades.
- Fomentar oportunidades de trabajo para ellos;
- Vencer toda discriminación adversa a ellos en materia de empleo, y que estos factores se tomen en consideración desde la iniciación de cualquier programa.

e) Colocación satisfactoria.

Que cualquiera que sea el alcance del programa, se preste siempre la mayor atención e interés a la necesidad final, que es la colocación satisfactoria en un empleo.

f) Proceso integrado y continuo.

Que se considere, para cada persona incapacitada que se beneficie de ella, la rehabilitación profesional como un proceso integrado y continuo desde el momento en que se le identifica como minusválida hasta el momento en el que se le instala satisfactoriamente en un empleo.

g) Principales elementos de un programa de rehabilitación profesional

Un programa de rehabilitación profesional debe facilitar servicios de evaluación, orientación y formaciones profesionales, y colocación selectiva en el empleo, ya sea protegido o no.

h) Otorgamiento dentro del marco de los servicios existentes.

Que en la medida de lo posible estos servicios especiales para los impedidos se suministren dentro del marco y como parte integrante de los servicios existentes de orientación profesional, formación profesional y colocación.

Aunque en nuestro país, los avances tecnológicos no tiene el mismo auge que en otros países, particularmente los desarrollados, los avances técnicos, la utilización de herramientas y equipos cada vez más complejos, la adopción de procesos de producción automatizados y la introducción de las computadoras en las actividades de servicios y de producción han tenido efectos señalados sobre la metodología de la formación profesional y las oportunidades de empleo para los impedidos, al igual que para los demás trabajadores.

Las repercusiones que para el empleo supone la nueva tecnología, y en particular la espectacular substitución del agente humano por equipos automatizados, implican a menudo una reducción de la demanda de mano de obra; asimismo pueden exigir mayor capacidad global y adaptabilidad por parte del trabajador. Los programas de rehabilitación profesional y de formación deben tener todo esto en cuenta para que los minusválidos puedan competir por las nuevas oportunidades de puestos de trabajo en un mercado del empleo en evolución. También es verdad que la automatización reduce o elimina las exigencias físicas y los riesgos para la seguridad en muchas actividades, con lo que cada vez son más los empleos que quedan al alcance de la capacidad, a menudo limitada, de los impedidos con discapacidades físicas. Por esta razón se

modernización de los lugares de trabajo y en particular los procesos automatizados contribuyen a la caducidad de muchos puestos no calificados o semicalificados, con lo que aumenta la necesidad de adquirir nueva capacitación profesional. A este respecto, las oportunidades de empleo de algunas categorías de impedidos se pueden ver afectadas perjudicialmente, al menos en los sectores particulares en que se han introducido los cambios. En cuanto a los deficientes mentales, aparte de que la adquisición de nuevas calificaciones o la capacidad para realizar una tarea compleja quizá no siempre sean fáciles de lograr, el mismo ajuste necesario para hacer frente a las exigencias psicosociales del cambio puede muy bien exceder de su capacidad. Pero, en cambio, nada demuestra que los incapacitados físicos en general se adapten peor que las demás personas a la adquisición de nuevas calificaciones para la realización de un trabajo más complejo.

No obstante, existe un aspecto de la nueva tecnología que ha supuesto incalculables beneficios para los impedidos; se trata de la aplicación de las nuevas técnicas a la producción de equipo asistencial de todo tipo: dispositivos para facilitar la movilidad sistemas de comunicación que convierten señales visuales en sonidos reconocibles para los incapacitados visuales, y viceversa para los sordos; la aplicación de la ingeniería de readaptación o de los principios de ergonomía a la adaptación de herramientas, maquinarias y lugares de trabajo; dispositivos electrónicos para la lectura y la escritura; mejoras en el equipo protésico y ortósico. Estos logros científicos y técnicos han ampliado, sin lugar a dudas, los horizontes sociales y profesionales de muchas personas impedidas.

4.1.2. EL EMPLEO DE LOS MINUSVÁLIDOS EN LOS PAÍSES DESARROLLADOS.

La reciente crisis económica de los países con economía de mercado ha restringido enormemente las oportunidades de

empleo de los impedidos. Cuando muchas empresas despiden a sus trabajadores y el desempleo alcanza cotas máximas, no conocidas desde la crisis del decenio de 1930, en algunos de estos países se procura ante todo conservar los empleos de los que quedan impedidos o corren el riesgo de quedarlo, en vez de permitir que se vean lanzados a un mercado del empleo debilitado y en el que los nuevos puestos son raros o inexistentes. Ejemplo de tal planteamiento es el del llamado sistema de equipos multidisciplinarios de adaptación al trabajo, introducido en Suecia. En 1971 se crearon en los sectores público y privado unos 200 grupos de este tipo, especialmente en centros y empresas con un mínimo de 50 trabajadores, y en la actualidad tales grupos son más de 5,000. Su principal tarea es la de promover una actitud positiva hacia los trabajadores de edad y los impedidos, en particular, proponiendo medidas para que les resulte más fácil retener sus puestos o pasar a ocupar otros más adecuados dentro de la misma empresa. Cada equipo de adaptación tiene de tres a siete miembros: representantes del empleador, del sindicato, del servicio del empleo y, evidentemente, el propio trabajador afectado. En caso necesario se pueden incorporar también distintos especialistas (médicos de empresa, ingenieros de seguridad, enfermeras, entre otros). Si bien el servicio del empleo constituye la fuerza motriz del sistema, el cometido de empleadores y sindicatos también es vital. En realidad, el sistema en si es un ejercicio de cooperación tripartita en materia de rehabilitación profesional de los trabajadores impedidos.

Un sistema similar, llamado de rehabilitación profesional en la empresa, que funciona en Noruega, se basa en una suerte de contrato entre el empleador y el servicio del empleo. Prevé la formación de una comisión de rehabilitación compuesta de representantes de la dirección, los servicios médicos y de

personal de la empresa, los sindicatos locales y el servicio del empleo. Cada comisión es responsable de verificar la capacidad física y laboral de todo el personal, haciendo en su caso lo necesario para un cambio de empleo tras la necesaria formación, adaptación de máquinas o del medio ambiente de trabajo, y cualquier asistencia complementaria médica, psicológica y social que pueda requerir el trabajador impedido.

En el Reino Unido, dado que el sistema oficial de cuotas crea pocas oportunidades para los impedidos, el Gobierno está optando últimamente por ofrecer incentivos a los empleadores para que contraten personal minusválido. Recurre para ello a sistemas especiales de subsidios para hacer frente al costo que supone la adaptación de los locales o del equipo utilizado por los impedidos en el trabajo, así como ayuda financiera a aquellos empleadores que puedan ofrecer un «empleo o prueba» a los candidatos minusválidos. Además, los mismos impedidos pueden solicitar ayuda financiera para sufragar los costos de viaje adicionales provenientes de su incapacidad o para crear una empresa por cuenta propia.

Sistemas de incentivos similares funcionan en Francia, el Japón y la República Federal de Alemania. En este último país, los empleadores tanto del sector público como de la actividad privada que cumplen con su obligación en cuanto a la cuota de trabajadores impedidos (6 por ciento del personal) pueden recibir subvenciones que oscilan entre 8,000 y 18,000 marcos si se avienen a formar o a emplear a una persona con incapacidad grave, proporcionándole a ese fin condiciones adecuadas. Durante un período de seis meses, en 1980, se colocaron en virtud de estos sistemas más de 8,000 personas con incapacidad grave. Es interesante indicar que los fondos del sistema provienen de una caja nacional financiada con las multas

aplicadas a aquellos empleadores que por cualquier motivo no cumplen con sus obligaciones de cuota.

En los Estados Unidos, en virtud de la ley general de empleo y formación profesional (CETA), los trabajadores impedidos son objeto de consideración especial en lo que respecta a empleos protegidos y puestos para la formación. Los gobiernos de los Estados y de los municipios que reciben los fondos previstos por dicha ley deben establecer un plan de actividades concretas que incluyen la contratación, formación, colocación y promoción de impedidos en los programas respectivos. Sólo en el ejercicio fiscal de 1979 se contrató en virtud de estos programas a unos 182,000 trabajadores minusválidos. El Departamento de Formación y Empleo facilita asimismo fondos de la CETA, por un valor global de 3,700,000 dólares, a siete organizaciones de alcance nacional (para fomentar o facilitar la contratación de trabajadores impedidos). Entre las instituciones de proyección nacional que participan en este terreno figura la Asociación Nacional de Deficientes Mentales, que tiene subcontratos con empleadores del sector público y de la actividad privada en 50 Estados para formar en el trabajo a 900 deficientes mentales en tareas como las de auxiliar de enfermería, asistente de guardería infantil y pincel de cocina; se puede citar asimismo a Industrias Goodwill, organización de empleos protegidos, que está formando a 550 personas impedidas en 12 ciudades diferentes; la Fundación de las Industrias Electrónicas, que administra un programa nacional para promover nuevas oportunidades de empleo para los impedidos en el campo de la electrónica, y la Fundación de Epilépticos de los Estados Unidos, que presta sus servicios a unas 775 personas afectadas de esta enfermedad, presentándolas o colocándolas a cargo de empleadores del sector público o de la actividad privada, en puestos que van desde peón y trabajador de la construcción a

agente de seguros y maestro. Los participantes deben ser personas impedidas, es decir, deben tener una incapacidad física o mental que constituya una dificultad importante para el empleo, y deben estar en condiciones de aprovechar los servicios que se les facilitan.

Otro sistema relativamente nuevo de creación de puestos de trabajo en condiciones de empleo protegido es el del enclave; definido como grupo de personas gravemente impedidas que trabajan bajo vigilancia especial en un medio ambiente de trabajo que es, por otra parte, ordinario e indiferenciado. Este sistema conviene particularmente a las actividades de grupos vigilados de deficientes y enfermos mentales y epilépticos, tanto en el sector industrial como en el rural. Las actividades de empaque y montaje figuran entre las principales actividades de los enclaves, pero los grupos de personas que los constituyen también han recibido con éxito formación para el cuidado de parques y jardines y para trabajos forestales, entre ellos la colocación de plantones y la entresaca de árboles. En el Reino Unido, el método de los enclaves para facilitar empleos protegidos a los trabajadores con incapacidad grave se aplica bajo el nombre de «grupos laborales protegidos». No cabe duda de que la divulgación de los sistemas de enclave mejorará las perspectivas de nueva colocación para un mayor número de personas con incapacidad grave. El valor del sistema estriba en su estrecha relación con el empleo normal, y la experiencia demuestra que este tipo de empleo protegido estimula la moral y eficacia del trabajador seriamente impedido.

En los países de Europa oriental, las cooperativas de impedidos han constituido un medio ideal para la colocación de esta clase de personas. En Polonia, el Movimiento Cooperativo de Impedidos desempeña un papel central, facilitando servicios

de rehabilitación y socioprofesionales. Por intermedio de unas 470 cooperativas de trabajo y distintos sistemas conexos de tareas a domicilio y actividades de servicio, el Movimiento emplea actualmente a unos 300,000 trabajadores, incluidas 200,000 personas impedidas físicas o mentales. En la Polonia de hoy esto representa algo más de la tercera parte de todas las personas minusválidas que ejercen un empleo remunerado. Incluidos en este total figuran 50,000 trabajadores a domicilio y un número similar en los grupos cooperativos de empleo protegido con el sistema de enclaves. Las actividades globales de cada cooperativa o grupo de cooperativas incluyen los servicios de rehabilitación para sus asociados impedidos dentro del contexto de una actividad productiva: tales servicios incluyen la «rehabilitación básica» (asesoramiento individual y acondicionamiento del trabajo), formación en el trabajo, adaptación de herramientas, maquinaria y puestos de trabajo, asistencia o vigilancia regular médica y paramédica, así como auxilio social (asistencia por medio de servicios especiales, vacaciones, deportes, ayuda para el alojamiento y transporte). Las actividades industriales de la cooperativa abarcan muchos campos, entre ellos los siguientes: ingeniería eléctrica, química, confección de ropas, imprenta, y fabricación de artículos de cuero, cepillos, golosinas, artículos de plástico, pinzas y chinches para papel, y muchos otros productos. La mayor parte de las actividades se llevan a cabo, en régimen de subcontratación, para empresas del Estado. La ayuda oficial a las cooperativas, que es amplia y generosa, incluye la reducción y aun la exención de impuestos en el caso de las cooperativas reconocidas como talleres protegidos. Por ejemplo, en determinada cooperativa, las personas con deficiencia mental profunda, tras una formación paciente y cuidadosa, llegan a trabajar eficazmente, con arreglo a un sistema de enclave, en el montaje de faros de automóviles para la industria oficial del ramo. El Estado concede derechos de producción exclusivos o

prioritarios respecto de unos 90 productos y servicios. Con esta generosa ayuda oficial, y mediante sus propios esfuerzos, el Movimiento Cooperativo de Impedidos de Polonia se autofinancia e invierte sus beneficios para mejorar las cooperativas existentes, para establecer otras nuevas y para llevar a cabo un activo programa de investigación. Y lo que es todavía más importante, los trabajadores minusválidos, como miembros de la cooperativa, participan por derecho propio en la adopción de decisiones acerca de la dirección y desarrollo de la misma. En el Simposio europeo sobre «Trabajo para los impedidos» celebrado en Polonia y Suecia en 1979, y auspiciado por la OIT, la mayoría de los delegados consideraron que el sistema polaco de cooperativas de impedidos tenía un interés básico y resultaba aplicable para sus propios países.

Otra interesante novedad introducida en los países de Europa oriental es el suministro de servicios de rehabilitación en las grandes empresas. Además de ofrecer tratamiento médico y rehabilitación terapéutica a aquellos trabajadores que caen enfermos o son víctimas de accidentes, se seleccionan puestos de trabajo dentro de los talleres para fines de rehabilitación profesional; un comité especial de empresa (similar al equipo multidisciplinario de Suecia) contribuye a elaborar un plan de rehabilitación a fin de reinstalar al trabajador impedido en su anterior puesto de trabajo o en otro alternativo que resulte adecuado.

En 1972 se estableció en el Japón un sistema innovador tendiente a promover las oportunidades de empleo para los impedidos. Se trata de un concurso nacional anual de capacidades conocido bajo el nombre de «Abilympic» (contracción de las dos palabras inglesas «Ability» y «Olympics», y que significa «Olimpiadas de la destreza»), en el que compiten trabajadores gravemente impedidos y en el que se muestran su habilidad para la

ejecución de determinadas tareas productivas en sectores como la ingeniería mecánica, reparación de relojes, sastrería, dibujo arquitectónico e industrial, reparación de aparatos de radio y televisión. Se conceden medallas y diplomas a los competidores más sobresalientes. Este concurso de capacidades, patrocinado y subvencionado por la Asociación Nacional Japonesa para el Empleo de los Impedidos, las instituciones oficiales del ramo, los empleadores y los sindicatos, ha contribuido, sin duda alguna, a inculcar en el público en general y en los empleadores en particular una mayor conciencia y comprensión de la capacidad y posibilidades de los minusválidos para realizar una amplia gama de actividades calificadas. Estos concursos nacionales han tenido tanto éxito, que los organizadores han decidido ampliar su ámbito a un concurso internacional que se celebrará en el Japón en octubre de 1981, para conmemorar el Año Internacional de los Impedidos

Las organizaciones no gubernamentales, con el apoyo de los gobiernos, continúan desempeñando un importante cometido en la promoción de las oportunidades de empleo para los impedidos. Un ejemplo señalado lo brindan las industrias Bedford de Adelaida, Australia del Sur, que a partir de un pequeño taller protegido han pasado a convertirse en una gran empresa industrial sumamente rentable que facilita, en su sede central y en sus seis filiales, servicios globales de rehabilitación profesional, incluidos los de evaluación, formación y empleo, para 1,000 personas impedidas física y mentalmente. Sus actividades abarcan una amplia gama de líneas de producción y servicios, a saber, impresión, encuadernación, ingeniería, fabricación de muebles, conservas de alimentos y viviendas prefabricadas; asimismo, la empresa dirige una gran explotación agrícola, un motel y un hotel. Estos últimos servicios ponen al público en general en contacto con los trabajadores minusválidos, con lo que se

promueven su integración social y una mejor comprensión de las posibilidades de empleo de esta categoría de personas.³³

Una de las novedades más positivas en años recientes ha sido el creciente interés de las organizaciones de empleadores y de trabajadores por contribuir al desarrollo y, en algunos casos, a la promoción de servicios sociales y profesionales de rehabilitación a favor de trabajadores minusválidos.

Antes de la introducción en algunos países de medidas legislativas que o bien obligaran a los empleadores a ocupar a una cuota de impedidos o les ofrecieran incentivos para hacerlo, la contribución de la industria y el comercio privados a la rehabilitación profesional de sus trabajadores impedidos dependía en gran medida de la conciencia social de tal o cual empleador o grupo de empleadores: la rentabilidad de la empresa era, como sigue siendo hoy, otro factor importante para determinar el alcance y la magnitud de tales esfuerzos.

Fueron las grandes industrias del acero, el carbón y el automotor, junto con los ferrocarriles, las primeras que implantaron talleres de rehabilitación profesional para sus trabajadores enfermos y accidentados, aunque en escala muy limitada. Al mismo tiempo, muchas empresas medianas y aun pequeñas, antes de su absorción por compañías multinacionales, a menudo han demostrado un interés paternalista por el bienestar social y profesional de sus trabajadores, asignando labores más llevaderas y fáciles a los que no estuvieran capacitados para hacer frente a tareas más pesadas por razón de edad avanzada o de invalidez.

Pero lo cierto es que el mundo laboral moderno deja poca margen para el enfoque paternalista o caritativo de la

³³ Véase el capítulo sobre "Integración social de los minusválidos" en el libro "El mundo del trabajo" de la OIT, Ginebra, 1971.

rehabilitación profesional y el empleo de los impedidos. Lo sorprendente es que esta evolución haya tenido efectos benéficos sobre la moderna teoría de la rehabilitación, que tiende a preparar a los minusválidos para un empleo competitivo y a colocarlos de acuerdo con sus méritos y no como una obligación más o menos molesta.

Como grupo, sin embargo, los empleadores y sus organizaciones, en forma de clubs rotarios o de leones, cámaras de comercio y otras asociaciones, han sido siempre conscientes de la necesidad de ayudar a los trabajadores cuya salud y medios de vida están en peligro. Tanto en países industrializados como en vías de industrialización, han realizado importantes esfuerzos y aportado contribuciones a las actividades de rehabilitación profesional oficiales y privadas

Un factor que más que cualquier otro ha impresionado a los empleadores, en la evolución de estas actividades a partir del fin de la segunda guerra mundial, es haber comprobado que los minusválidos son buenos trabajadores. Pero para que un trabajador de esa categoría pueda ser eficaz y estar bien capacitado se requiere, en primer lugar, una asistencia de rehabilitación profesional destinada a garantizar que esté adecuadamente asesorado y formado para ponerse a la altura de un puesto que corresponda a su aptitud física y mental, y que al mismo tiempo no agrave en modo alguno su incapacidad. A su vez, frecuentemente, el servicio de rehabilitación profesional sólo puede justificarse si, una vez cumplido el curso de rehabilitación, es posible disponer de algún tipo de empleo. La superación de este círculo vicioso es uno de los mayores desafíos a los que hoy debe hacer frente la política de rehabilitación profesional; desafío al que muchos empleadores han sabido responder.

Una reciente encuesta relativa a unos 1,500 trabajadores afectados por distintos tipos graves de minusvalidez, empleados por la compañía química más importante de los Estados Unidos demostró en forma concluyente que los impedidos pueden competir en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, e incluso aventajarlos. No se reveló en la compañía ningún aumento de los gastos de indemnización ni de los accidentes con pérdida de trabajo como resultado de contratar a minusválidos; acerca de la cuestión de la seguridad tanto en el empleo como fuera de él. 96 por ciento de los trabajadores impedidos alcanzaban o superaban el nivel medio de la fuerza de trabajo en su conjunto; 91 por ciento de ellos habían trabajado a la altura del promedio general y aun mejor; 93 por ciento demostraban una estabilidad en el puesto igual o superior al promedio, y 79 por ciento observaban una asistencia equivalente al promedio o mejor todavía.

Hay muchos ejemplos de empleadores que han tomado la iniciativa de promover las posibilidades de empleo para los trabajadores minusválidos, a menudo en colaboración con el gobierno y los sindicatos. «El impedido que encuentra trabajo deja de serlo» es el lema recientemente adoptado en Francia por varias compañías para dar publicidad al hecho de que han aceptado su responsabilidad de suministrar trabajo a los incapacitados. Una de las firmas participantes, a saber, uno de los bancos que actúan en el ámbito nacional, organiza sus propios cursos de formación para los impedidos en colaboración con una organización dedicada a estos fines. Igualmente en Francia, una importante fábrica de automóviles ha establecido un taller especial para aquellos de sus trabajadores que se encuentran parcial o totalmente incapacitados para el ritmo de tareas habitual. El horario de trabajo es flexible y la labor sencilla y apropiada. Este taller, que produce todas las tapas de radiadores de los automóviles fabricados por la compañía, cuenta con una

sala especial insonorizada para los trabajadores que deben protegerse del ruido.

En la URSS. 800 trabajadores minusválidos de una gigantesca fábrica de automóviles han recibido cursos de rehabilitación en el propio establecimiento y han sido asignados a nuevos puestos. Esto se realizó mediante un proyecto experimental que incluía servicios médicos, ergonómicos y de formación profesional y que tuvo éxito en 85 por ciento de los casos. El experimento se ha extendido a otras empresas industriales.

En el Estado de Maryland (Estados Unidos) hay cierto número de consejos de asesoramiento de los empleadores que operan como subcomisiones de la comisión establecida por el gobernador para la promoción del empleo de impedidos. Los miembros de esos consejos, en colaboración con el personal de los servicios de rehabilitación profesional y empleo, se reúnen periódicamente para entrevistar a los postulantes minusválidos y, en muchos casos, para ofrecerles una pronta colocación.

El uso y abuso del alcohol y las drogas tienen actualmente repercusiones laborales cada vez más graves en muchos países, ocasionando problemas en lo relativo a la asiduidad, eficacia, calidad del producto, productividad y relaciones obrero-patronales. En el caso de la industria esto puede traer consigo una importante inestabilidad del personal y la pérdida de trabajadores ya formados. En los Estados Unidos, alrededor de 2,000 compañías consideran el alcoholismo y el abuso de drogas como un problema de medicina social, habiendo establecido programas oficiales de rehabilitación para ayudar a los trabajadores toxicómanos.

Desde los primeros tiempos el movimiento sindical se ha interesado por la salud y el bienestar de sus afiliados. Este interés se reflejó en muchos países en la presión ejercida por los sindicatos a favor de una legislación destinada a proteger a los trabajadores perjudicados por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Además, mediante negociaciones colectivas se desarrollaron regímenes de salud y bienestar para contribuir a aliviar el peso de la invalidez, no sólo para el propio trabajador afectado, sino también para su familia. Ulteriormente los sindicatos extendieron su ayuda y su apoyo a aquellos casos en que la incapacidad no estuviera relacionada con un accidente del trabajo o una enfermedad profesional.

En los dos últimos decenios, habiéndose comprendido que los programas de prestaciones en efectivo, aun siendo una valiosa fuente de asistencia, no son suficientes para permitir a los afiliados minusválidos bastarse a sí mismos, los sindicatos han reconocido la importancia de los servicios de rehabilitación profesional como medio de ayudarlos a convertirse nuevamente en miembros productivos de la sociedad.

Los sindicatos están empezando también a apreciar los aspectos de prevención de la incapacidad en el marco de tales servicios, por ejemplo, mediante la aplicación de técnicas de colocación selectiva que tratan de asegurar que las capacidades residuales del trabajador impedido estén a la altura de las exigencias físicas y mentales del empleo propuesto, evitando así que se agrave su minusvalidez. En algunos casos los sindicatos han colaborado con los empleadores y con instituciones oficiales y privadas (como en el caso del sistema de equipos multidisciplinarios de Suecia, ya descrito anteriormente en esta Memoria) para promover programas de rehabilitación profesional a favor de los trabajadores minusválidos o en peligro de llegar a serlo.

Algunos sindicatos han tomado la iniciativa de establecer sus propios servicios de rehabilitación profesional. Por ejemplo, el Sindicato Unificado Textil y del Vestido de los Estados Unidos ha implantado un programa sindical modelo a favor de los trabajadores impedidos, con apoyo financiero de la Administración Federal de Servicios de Rehabilitación. Este Sindicato invita a todos sus afiliados a comunicar cualquier problema de incapacidad que pueda presentárseles, a fin de prever una ayuda adecuada ya sea dentro de la empresa o mediante los servicios sociales y de rehabilitación de la localidad. Se alienta a los empleadores y a los representantes sindicales a colaborar en la solución de los problemas de empleo de los trabajadores minusválidos, y parte del proyecto consiste en una campaña permanente de educación para que todos los miembros del Sindicato tomen conciencia no sólo de las incapacidades, sino también de las capacidades de esos trabajadores. El Sindicato ofrece diversas razones para su empeño en la rehabilitación profesional. Además de su deseo de salvaguardar la salud y seguridad de sus afiliados, subraya atinadamente que la rehabilitación puede mantener a trabajadores valiosos y experimentados dentro de la fuerza de trabajo activa; por otra parte, siendo menores los gastos de seguro de enfermedad y de incapacidad, se hace posible evitar un drenaje de los fondos de seguros del Sindicato.

La Federación Americana del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) se distingue por una larga serie de conquistas en apoyo de las necesidades de sus afiliados minusválidos. De hecho, ha proseguido una política bien definida sobre esta cuestión, estipulando que deberán utilizarse todos los medios útiles para asegurar la igualdad de oportunidades en el empleo a favor de todos los trabajadores minusválidos, tanto desde el punto de vista mental como físico, según sus calificaciones. Esta política sindical se esfuerza en aumentar las

oportunidades de empleo a favor de dichos trabajadores por conducto de los convenios colectivos y de la cooperación entre los sindicatos y los empleadores: procura promover los servicios de rehabilitación y reconoce la conveniencia de una participación activa en los programas de la colectividad por parte de los minusválidos, alentando a sus filiales en el ámbito de los Estados y de las municipalidades a intervenir activamente en la labor de las comisiones de empleo a favor de los impedidos. Se trata de una política que bien pudiera servir de modelo a otros organismos sindicales. En una reciente declaración pública, el Consejo Ejecutivo de la AFL-CIO subrayó que incumbe al movimiento sindical y a los representantes de los empleadores asumir el liderazgo para extirpar el prejuicio contrario a los impedidos, que les niega la oportunidad de obtener un empleo, esencial para mejorar sus vidas. Por intermedio de su Instituto de Desarrollo de Recursos Humanos viene suministrando asistencia en materia de empleo desde hace doce años a personas impedidas y a otros individuos desaventajados. En la actualidad está llevando a cabo un programa especial con participación de los sindicatos y de otras organizaciones en nueve ciudades importantes, con el propósito de ampliar las oportunidades de formación y empleo para minusválidos y alentar a los empleadores y a las organizaciones sindicales a utilizar en forma más eficaz las aptitudes de estos trabajadores.

El Congreso Sindical del Canadá, el Congreso de Sindicatos del Reino Unido y la Confederación de Sindicatos de la República Federal de Alemania también se han empeñado activamente en materia de medidas de apoyo y promoción para la rehabilitación y reintegración de los trabajadores incapaces en la vida social y económica activa. En su Convención Constitucional de 1978, el Congreso Sindical del Canadá adoptó un programa de recuperación para asistir a los trabajadores afectados de distintos

problemas personales (particularmente en relación con el alcohol y el abuso de drogas). Las directrices de este programa han sido elaboradas por los representantes sindicales asesorados por consultores en cuestiones sociales y sanitarias, con la colaboración de los empleadores y de los dirigentes de comunidades locales, lo que puede seguramente describirse como un buen ejemplo de esfuerzo conjunto entre el sector laboral, la administración y la comunidad para ayudar al trabajador incapacitado.

La Confederación de Sindicatos de la República Federal de Alemania se está esforzando por poner término a los intentos de desplazar a los trabajadores minusválidos de sus puestos, y también se empeña no sólo por crearles más oportunidades de empleo, sino también por salvaguardar su salud y prevenir los riesgos de incapacidad mediante la humanización del trabajo.

En su Conferencia Anual de 1980, el Congreso de Sindicatos del Reino Unido se puso a la vanguardia al declarar su pleno apoyo a los propósitos y objetivos del Año Internacional de los Impedidos, comprometiéndose a hacer de 1981 un año de progreso y de mejora de la calidad de vida de esas personas. Como lo señaló un delegado en la Conferencia, «muchos de los desempleados que hacen cola para obtener un puesto son minusválidos que nunca perdieron sus puestos; lo cierto es que jamás los tuvieron».

Pero no son solamente las organizaciones sindicales de los países industriales de Occidente las que apoyan con toda decisión las actividades de rehabilitación profesional. Por ejemplo, la Organización de la Unidad Sindical Africana (OATUU), en una resolución adoptada por unanimidad durante su tercer Congreso, celebrado en Mogadiscio en octubre de 1980, exhortó a sus miembros, así como a la OUA, la OEA, la OIT y otras

organizaciones, a prestar máximo apoyo a los diversos programas destinados en África a la rehabilitación profesional y reintegración social de los impedidos.

Aunque es posible argumentar que esta clase de asistencia incumbe en general al Estado, lo cierto es que reviste vital importancia el pleno empeño y cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para la rehabilitación profesional de los impedidos, tanto aquellos que por primera vez llegan al empleo como los que militan ya en la fuerza de trabajo. Por eficaces que sean los servicios de rehabilitación profesional, tanto del sector público como del privado, no será posible hacer mayores progresos para alcanzar el objetivo final de estos servicios (una reinserción satisfactoria de los impedidos en un trabajo adecuado) sin la plena cooperación de los dos principales participantes de la relación laboral.

4.1.3. INICIATIVA DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PRESENTADA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN POR LA FRACCIÓN DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL EN EL SENADO

“INICIATIVA DE REFORMAS Y ADICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Desde hace varios años las organizaciones de padres de familia y de personas con discapacidad de distintas naciones, han conformado un movimiento que propugna por mejores niveles de vida y los derechos de esta población, la importancia y fuerza que ha cobrado la causa de quienes presentan una deficiencia física, mental o sensorial, ha creado la imperiosa necesidad de su reconocimiento, lo cual ha trascendido al ámbito internacional.

La discapacidad como concepto, comienza a permear en la conciencia pública aunque de manera paulatina en diversos países, a partir del Programa de Acción Mundial para las Personas Impedidas, aprobado por la Organización de las Naciones Unidas en el año de 1982.

Los ejes rectores de dicho programa son “la equiparación de oportunidades” y “el pleno goce de los derechos humanos”. La primera se refiere al acceso a los servicios a los que tiene la comunidad en general y la segunda, evitar por todos los medios la discriminación y preservar la dignidad de quienes presentan una discapacidad.

En el mencionado programa, se señala que estas líneas de acción, tienen su antecedente en proporcionar a esta población el acceso a la salud en sus distintas vertientes, la prevención, la atención y la rehabilitación; la educación, la cultura, recreación y el deporte; la capacitación y trabajo; ya que por razones de diversa índole ha estado marginada del resto de la sociedad. Para lo cual es indispensable llevar a cabo una estrategia que permita que la legislación de cada Estado miembro, garantice el ingreso a tales servicios.

Es innegable que la falta de un trabajo remunerado y estable representa uno de los problemas más lacerantes que enfrentan las personas con discapacidad. Ello es así, en virtud de una compleja situación social que ha generado equívocos de primer orden.

La discriminación, que afrontan las personas con discapacidad, en el campo laboral, ahonda en el hecho de ser un grupo social vulnerable y por tal motivo resulta difícil de atender en un país como el nuestro con un nivel de desempleo y subempleo considerable, requiere de la atención del gobierno federal para abatir la extrema pobreza, ecorra una promoción

laboral y una ocupación rentable para las personas con discapacidad, lo que no justifica dicha discriminación. Por otra parte, si bien no se cuenta con cifras confiables que permitan cuantificar con certeza el fenómeno que enfrentamos, tampoco podemos soslayar las estimaciones que se han hecho para países como el nuestro, que son aproximadamente de 10 millones de compatriotas sin considerar el impacto en el entorno familiar y social. Por eso es de justicia social que los mexicanos con esta condición, tengan acceso a esta actividad humana.

Se ha demostrado que las personas con discapacidad son quienes aprecian mejor su trabajo, porque significa para ellas una fuente de dignificación personal, además, de aliviar el problema económico. Aunado a lo anterior, se ha patentizado que la discapacidad no es sinónimo de incapacidad para trabajar y en legislaciones como la nuestra, se consigna la prerrogativa de reponer en su empleo al trabajador que haya sufrido un riesgo de trabajo con tal de que esté capacitado para ello. Lo anterior se sustenta en la filosofía que supone el conocimiento y la confianza en las potencialidades de las personas con discapacidad, la que puede resumirse diciendo: si hay capacidad, debe haber oportunidad.

Abrir el mercado laboral a la población con discapacidad, entraña un reto que es necesario asumir por todos los sectores de la sociedad. Difícil hemos dicho, pero posible. Sostenemos que un primer paso en este sentido es la reforma de la legislación laboral, sabemos que ello no conlleva a colocar en un empleo a las personas con discapacidad, pero sí, una acción fundamental para lograrlo, teniendo en cuenta sus limitaciones. Toca al legislador, realizar esta noble tarea, que representa una auténtica muestra de servicio a los demás.

Podemos afirmar que la Ley Federal del Trabajo reglamenta algunas cuestiones relativas a la discapacidad, al ocuparse de aquella que es adquirida por un accidente o enfermedad de trabajo y que está catalogada como una incapacidad permanente parcial. Es preciso ampliar los conceptos que sobre el particular se han elaborado y adecuarlos a la realidad actual.

En ese sentido se hace necesario remitirnos a las recomendaciones de carácter internacional que tienen plena vigencia universal. Sin embargo, hay que subrayar que no está contemplado que las personas con discapacidad que no sea producida por un accidente de trabajo, tengan legalmente la oportunidad de emplearse.

Hemos considerado que la reforma a la ley en materia de trabajo deberá estar matizada de sencillez en su redacción y por sobre todo de viabilidad jurídica, sin apartarnos de los conceptos y definiciones contemporáneos que en esta materia se han difundido. En ese contexto "El Programa de Acción Mundial para Personas con Discapacidad", adoptó las definiciones elaboradas por la Organización Mundial de la Salud (OMS), en el que se establece que la discapacidad constituye, la restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, debido a la deficiencia. En ese orden de ideas la deficiencia comprende tanto la pérdida total, como la anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

De igual manera se precisa el verdadero significado de la minusvalía, estableciéndose que representa una situación desventajosa para un individuo determinado, como consecuencia de una deficiencia o una discapacidad, que limita o impide el

desempeño de un rol que es normal en su caso en función de edad, sexo y factores culturales:

Con base en lo anterior, se determinó emplear el término persona con discapacidad para referirse a los titulares de los derechos que se pretende proteger, por lo que habremos de conciliar lo que actualmente expresa la Ley Federal del Trabajo en este concepto, que por su amplitud contempla las diversas discapacidades, física, mental y sensorial.

Conviene destacar que nuestro estatuto laboral sigue algunos lineamientos señalados en documentos internacionales, como es el caso de la Recomendación 99 sobre la Adaptación y la Readaptación Profesionales de los inválidos de 1955, de la Organización Internacional del Trabajo, que ponen especial énfasis para evitar la discriminación. Empero hace falta incluir las normas más recientes, surgidas como consecuencia del citado Programa de Acción Mundial, que sugieren su incorporación como parte de la política para readaptación y el empleo de las personas con discapacidad.

De ahí que el Convenio 159 de la misma organización del 1º de junio de 1983, establezca que dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas con discapacidad y promover oportunidades de empleo al mercado regular.

Esta propuesta es producto de una permanente consulta con las organizaciones de personas con discapacidad, se funda en que este tipo de trabajadores, reclaman igualdad de oportunidades y no de privilegios, por ello deberán contar con la capacitación que les permita colocarse en el empleo como cualquier otra persona y no quede al arbitrio del patrón su contratación para los trabajos que pueda desempeñar en sus condiciones de discapacidad.

Lograr condiciones que permitan a estos compatriotas desarrollar a plenitud sus potencialidades, ha sido y es, una tarea que sólo puede fructificar sumando esfuerzos. Consecuente con esta convicción, la Comisión de Asistencia Social, ha estado estrechamente vinculada con las organizaciones civiles de personas con discapacidad, quienes han enriquecido, desde hace algunos años.

Concluida la amplia consulta nacional convocada por el Ejecutivo Federal sobre asistencia social, han sido incorporados en el Plan Nacional de Desarrollo los anhelos, reclamos y prioridades que en este aspecto han expresado los mexicanos, así como el compromiso del Presidente Ernesto Zedillo de combatir la marginación, mediante una estrategia renovada de integración social y productiva a fin de lograr, con la aplicación de políticas integrales de bienestar, un desarrollo más justo para todos los mexicanos.

La creación del Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, señala los compromisos institucionales de cada una de las dependencias del sector público, compromisos que han empezado a cumplirse como por ejemplo con la apertura de la Agencia del Ministerio Público Federal Especializada en la Atención de Personas con Discapacidad Mental y la puesta en marcha del Sistema Nacional de Información sobre Población con Discapacidad.

Es fundamental tener en cuenta lo preceptuado por los Artículos 5º. y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; porque el primero constituye una garantía individual sobre la posibilidad de dedicarse al trabajo u oficio que mejor le acomode y el segundo; contempla el trabajo como una prerrogativa social. Los tiempos actuales exigen el esfuerzo

de todos los sectores de la sociedad, por eso, es imprescindible incluir a las personas que tengan una discapacidad, como una fuerza de trabajo que indudablemente habrá de contribuir al desarrollo de nuestro país.

Atendiendo a tales recomendaciones, procede hacer un análisis exhaustivo y serio, acerca de cuáles deben ser los preceptos de la Ley Federal del Trabajo que requieren ser reformados para asegurar la incorporación de este sector de la población y sentar las bases de las relaciones entre trabajadores y patrones, que eviten la discriminación o una minusvalía en los centros de trabajo. Por el contrario que campee un espíritu de equidad que los coloque en igualdad de circunstancias.

Como ya se ha apuntado, el sector de las personas con discapacidad en muchos sentidos es un grupo vulnerable, que ha servido como medio de explotación de la conmiseración por quienes sin escrúpulos, han hecho su modus vivendi y que repercute en forma negativa en la imagen de los que efectivamente presentan una discapacidad, por eso se ha pensado adicionar al Artículo 47 que debe ser una causal de la rescisión de la relación laboral a cargo del patrón, cuando se percate que un trabajador se haya ostentado con esa condición sin tenerla.

Es menester conciliar el concepto de incapacidad prevista en la Ley Federal del Trabajo, con el de discapacidad, porque en los Artículos 53 fracción IV y 54 que corresponden al capítulo relativo a la terminación de las relaciones de trabajo que regulan la incapacidad como una de las causas que la originan, esta, tiene su antecedente en una discapacidad, la que constituye una restricción o inhabilidad para realizar las actividades laborales que el trabajador venia desempeñando; por este motivo es

imprescindible incluir el mencionado término para darle coherencia a ambos conceptos.

Con esta propuesta se definen y reglamentan dos supuestos: Uno, cuando el trabajador sin discapacidad sufre un accidente de trabajo en los términos que la ley establece, y su consecuencia es la incapacidad que le impide continuar desempeñando el trabajo para el cual fue contratado.

El otro supuesto, es cuando el trabajador con discapacidad, sufre un accidente de trabajo ocasionándole otra discapacidad, que como en el caso anterior, tampoco le permite seguir desarrollando el trabajo para el cual fue contratado. Como se observa en el segundo caso, la incapacidad motivada por una discapacidad, sería el antecedente determinación de la relación laboral asociada a la inhabilidad.

Por lo anterior, es necesario asociar los conceptos de discapacidad e incapacidad, porque en ambos casos puede dictaminarse por la autoridad competente la inhabilidad, y como consecuencia de ésta, la terminación de la relación de trabajo. Por lo que se propone utilizar ambos conceptos a partir de las definiciones que se establecen en el Título Quinto Tercero.

Se ha considerado que el Artículo 56, es de gran importancia al contener los principios de igualdad de los individuos para prestar sus servicios personales y en las condiciones de trabajo; esto se traduce por una parte, en que no podrán hacerse distingos entre los trabajadores, y que deberán establecerse condiciones iguales para aquellos que desempeñan un trabajo circunstancialmente igual, y por otra, el que no deberá distinguirse a ninguno por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, a efecto de que no obstante estar prestando un servicio igual, se pretenda discriminar e imponer condiciones de trabajo

inferiores a las consignadas en la ley, en el contrato de trabajo o derivadas de su relación laboral.

Creemos que son tres los aspectos que inspiraron esta disposición que dan origen a los motivos enunciados: la pertenencia a un determinado entorno social (raza, nacionalidad), la ideología individual (credo religioso, doctrina política) y la condición personal del trabajador (sexo y edad).

Por eso, dentro del último aspecto, incluimos la palabra discapacidad en el Artículo 56 de la ley que nos ocupa, como otro de los motivos por los que no podrá ser discriminado o diferenciado ningún trabajador, tanto por su condición personal, ni tampoco en cuanto a las condiciones de trabajo, enfatizándose poniéndose énfasis en el reconocimiento de la persona con discapacidad como sujeto de una relación obrero patronal.

Ha sido motivo de nuestra reflexión el encontrar los mecanismos que aseguren la apertura del mercado laboral, armonizándolo con el texto de la ley, los cuales consisten en establecer dos criterios basados en el número de trabajadores de una empresa, considerando que la incorporación de personas con discapacidad a esta actividad, es un proceso de sensibilización para el sector patronal, pero además, que la planta productiva de nuestro país se encuentra en la pequeña y mediana empresa. En ese sentido se propone que se adicione al Artículo 132 una fracción, dentro de las obligaciones del patrón, que prevea la contratación tanto de un número determinado de trabajadores y un porcentaje equivalente al 1 por ciento. En efecto, cuando el número de trabajadores es menos de 100 y mayor de 20, se deberá de emplear a un trabajador en esa condición.

Cabe señalar que para el criterio anterior, fueron consideradas algunas legislaciones en esta materia, de diversos países, que

establecen porcentajes del 5 por ciento como mínimo de contratación de esta clase de trabajadores.

En ese tenor, dentro de las obligaciones del patrón, también se encuentran las prohibiciones a cargo de éste, contempladas en el Artículo 133 fracción I, en la que se hace una enumeración similar a la del Artículo 56, por tal motivo, para hacerlo congruente se adiciona el vocablo discapacidad, como una causa por la que el patrón no puede negarse a dar trabajo.

Dentro del contexto de la igualdad de oportunidades, que favorezca la integración de los trabajadores con discapacidad, se propone la creación del Artículo 153 E bis que establece, que los trabajadores con discapacidad recibirán la capacitación y el adiestramiento a que tienen derecho, en conjunto con sus compañeros y en igualdad de condiciones, con ello; se evita en lo posible algún tipo de segregación en tan importantes enseñanzas.

Se propugna por una cultura de la discapacidad, el trabajo debe ser uno de los medios que la favorezca, sin perder de vista la diferencia de quien la presenta y el mayor riesgo que tiene en los casos de siniestro, por lo que no solamente el patrón estará obligado a observar ciertas normas para este tipo de trabajadores, sino también sus compañeros, éstas son las razones para que en actos de verdadera solidaridad auxilien a las personas con discapacidad, como se propone en el Artículo 134 fracción VIII.

Quien ha sido contratado con una discapacidad, naturalmente debe tener la estabilidad en el empleo. Esa circunstancia tampoco debe representar una molestia, ni mucho menos una causa para incapacitarlo, y con ello dar por terminada la relación de trabajo, de acuerdo con el Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, con el propósito de evitar cualquier riesgo, se adiciona la fracción X del Artículo 134 que establece que quedan exceptuadas las

discapacidades conocidas por el patrón, ya que en dicha adición se consideran todo tipo de discapacidades.»

Punto medular de la reforma es el Título Quinto Tercero y de los Artículos 181 A, B y C que se proponen como nuevas normas en la Ley Federal del Trabajo y que regula la actividad laboral de las personas con discapacidad, en aspectos fundamentales como establecer una definición de ésta y de incapacidad, así como la prohibición de desarrollar trabajos perjudiciales a la salud y a su vida. Se sigue la sistematización de la ley, optándose por abrir un capítulo que, junto a los ya existentes de mujeres y menores, regule el trabajo de las personas con discapacidad atendiendo a su condición personal, pues es evidente, que quien tiene disminuidas sus potencialidades, debe ser equiparado frente a la ley y establecer condiciones que no lo expongan al peligro en la realización de una actividad laboral.

A unos días de haberse celebrado la Conferencia Mundial de la Organización de las Naciones Unidas sobre la Mujer, en la ciudad de Beijing, China, uno de los temas que fueron abordados de manera sustantiva, fue el apoyo que deben dar los gobiernos a las mujeres con discapacidad, habiéndose reconocido que por su condición están todavía más marginadas y que como cualquier individuo deben acceder al empleo en condiciones de igualdad.

Merece atención especial el Título Noveno, relativo a los riesgos de trabajo, que define en primera instancia su riesgo como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Dentro del primer concepto, el accidente se define como toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o a la muerte inclusive, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar en que éste se

preste. Se incluyen en dicha definición los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

Debemos reiterar a la luz de las normas del trabajo una relación de género a especie, entendiendo la discapacidad como el género y la incapacidad como la especie. En ese sentido, una persona con discapacidad puede estar incapacitada para determinado trabajo, pero no para otro. Como también es posible, que haya personas con discapacidad que tengan una incapacidad total para trabajar.

Queda claro, que de acuerdo con las definiciones internacionales sobre la discapacidad, ésta tiene su origen no solamente en accidentes o enfermedades de trabajo, habida cuenta que cuando la ley se refiere a la perturbación funcional posterior, se está refiriendo a una discapacidad. En ese orden de ideas tanto las enfermedades, como todo género de lesiones, pueden traer como consecuencia una incapacidad, concepto estrictamente laboral, ya que de acuerdo con las definiciones previstas en los Artículos 478 al 480 de la Ley Federal, se describen los diversos supuestos que pueden impedir la realización del trabajo.

No debe perderse de vista que una persona con discapacidad, también puede sufrir una enfermedad o un accidente de trabajo, la aportación en esta parte, consiste en subrayar que las disposiciones que regulan los riesgos de trabajo serán aplicables a todas las relaciones, incluyendo el de los trabajadores con discapacidad en los Artículos 472 y 475 bis que se crean; se reitera que las definiciones de los accidentes y enfermedades deben hacerse extensivas a la condición de las personas con discapacidad.

En los Artículos 481, 482 y 483 se comparan los conceptos de discapacidad con el de incapacidad de trabajo, para

causa y efecto, pues se ha visto que la discapacidad puede incapacitar para un trabajo pero no para otro.

Uno de los elementos constantes de la reforma que se pretende, es la integración plena de las personas con discapacidad, no solamente en el trabajo, sino que participen en actividades de consulta, así como para prevenir la propia discapacidad, como uno de los elementos de mayor importancia, en los centros de trabajo, siendo los lugares de mayor incidencia.

De ahí que se somete a la consideración de esta soberanía, la presente iniciativa, que pretende ser un instrumento de dignificación para quienes solicitan una oportunidad laboral.

TÍTULO PRIMERO

PRINCIPIOS GENERALES

CAPÍTULO IV

RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

1. Engañarlo el trabajador o en su caso el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes de que carezca o que tenga una discapacidad. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

CAPÍTULO V

TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Artículo 53.-...

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

Artículo 54.- En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad por discapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible a sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que correspondan de conformidad con las leyes.

TÍTULO TERCERO

CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

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

TÍTULO CUARTO

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES

CAPÍTULO I

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Artículo 132.-...

XXIX.- Dar empleo compatible a su condición personal a personas con discapacidad. Si el número de empleados de la empresa o establecimiento es mayor a 100 cuando menos, deberá de emplearse a un 1 por ciento de personas con discapacidad del total de su plantilla de trabajadores, si el número de trabajadores es menor a 100 y mayor de 20 deberá de emplear cuando menos a un trabajador con esta circunstancia.

XXX - Proporcionar los apoyos necesarios, a fin de que las personas con discapacidad cuenten con las medidas de accesibilidad, seguridad y libre desplazamiento para que realicen con mayor eficiencia su trabajo y garantizar un mayor grado de productividad.

Artículo 133 -...

1.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad, sexo o discapacidad; en éste último supuesto, el trabajador deberá demostrar que está capacitado para desempeñar el trabajo para el cual fue contratado.

CAPÍTULO I

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 134.-...

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón, o de sus compañeros de trabajo dando preferencia en su caso, a los trabajadores con discapacidad.

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes de la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen ninguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa o incurable, cuya transmisión tenga características de epidemia, quedando exceptuadas la discapacidad y aquellas conocidas por el patrón, en el momento de la contratación.

CAPÍTULO III

DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

Artículo 153-A.- Los trabajadores con discapacidad a que se refiere el Título Quinto Tercero de esta ley, la capacitación y el adiestramiento la recibirán en lo posible conjuntamente con los demás trabajadores y en las mismas condiciones.

TÍTULO QUINTO TERCERO

EL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 181 A.- El presente capítulo regula el trabajo de las personas con discapacidad. Para los efectos de esta ley, se entiende por discapacidad a la 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 trabajador.

Artículo 181 B.- Se entiende por incapacidad a la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita, parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo de manera temporal o permanente.

Artículo 181 C.- Queda prohibido el trabajo de las personas con discapacidad, cuando ésta ponga en peligro su vida, o el detrimento de su salud física o mental.

TÍTULO NOVENO

RIESGOS DE TRABAJO

Artículo 472.- Las disposiciones de este Título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales y el de los trabajadores con discapacidad, con la limitación consignada en el Artículo 352.

Artículo 475 bis.- En las definiciones a que se refieren los artículos anteriores, se deberá considerar la condición del trabajador con discapacidad.

Artículo 481.- La existencia de estados anteriores como discapacidad física, mental o sensorial, intoxicaciones o enfermedades crónicas anteriores, no es causa para disminuir el grado de incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

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

Artículo 483.-...

En los casos de incapacidad por discapacidad 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 por el Artículo 115.

Artículo 504.- Las patronos tienen las obligaciones especiales siguientes:

I.- Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para los primeros auxilios y adiestrar y capacitar al personal para que lo preste; así como la forma en que pueden auxiliar a las personas con discapacidad.

VII.- Consultar a los trabajadores con discapacidad, en relación con los apoyos a que se refiere la fracción XXX del Artículo 132 de esta ley.

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

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

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

II.-...

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

Artículo 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, incluyendo aquellas a que se refiere la fracción XXX del Artículo 132.

TÍTULO DIECISÉIS

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

Artículo 994.- Se impondrá multa, cualificada en términos del Artículo 992, por el equivalente:

I.-

II.-...

IV.-...

V.-...

VI.- De 15 a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el Artículo 133 fracciones I, II, IV, VI Y VII ³⁴

³⁴ Diario de los Debates del Senado de la República, número 713 de octubre de 1995, p. 2328.

4.1.4. PROPUESTA DE AGREGADO AL TÍTULO SEXTO, CAPÍTULO XVIII DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. "EL TRABAJO DE LOS MINUSVÁLIDOS".

A diferencia de la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo presentada en el Senado de la República, nosotros pensamos que la normatividad referente a los minusválidos en la Ley Laboral deberá agruparse en un sólo capítulo, mismo que podría agregarse como un Capítulo XVIII al Título sexto de la Ley referente a los Trabajos Especiales. Otra posibilidad, sería la de establecer un Título aparte en la Ley, como es el caso de los Títulos Quinto y Quinto bis relativos al Trabajo de las Mujeres y de los Menores, en el entendido de que estos títulos se refieren a ciertos renglones sociales de trabajadores, que por su género o edad, se consideran más vulnerables que el resto de los trabajadores, o bien, que por estas razones presentan una problemática particular, sin embargo, pensamos que sería más correcto incluirlos en los trabajos especiales, toda vez que los minusválidos tienen la posibilidad de desempeñarse en una infinidad de trabajos en igualdad de condiciones que aquellos trabajadores no considerados como discapacitados y, lo que se requiere es precisamente permear el criterio de integración social. Por otro lado debe reconocerse que los minusválidos podrían presentar una problemática particular como es el caso de los menores y las mujeres, aunque lo que debemos destacar sería la importancia de agrupar las disposiciones ya sea en un Título propio o en un capítulo dentro de los Trabajos Especiales, toda vez que la dispersión de artículos en toda la Ley implicaría ciertos problemas y al contrario su agrupación propiciaría una fácil detección y manejo de los mismos.

Consideramos que no sería necesario iniciar una exposición de motivos ya que propiamente la representarían todos los aspectos ya tratados en el presente trabajo, es decir, todo en sí

sería la exposición de motivos que nos lleva a la conclusión que se plasma en el articulado que se propone.

Capítulo XVIII

EL TRABAJO DE LOS MINUSVÁLIDOS

Artículo 354-A.- El presente capítulo regula el trabajo de las personas con minusvalía o discapacidad. Para los efectos de esta Ley, se entiende por minusvalía o discapacidad a la restricción a toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado o de progresar en el mismo, queden substancialmente reducidos a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

Artículo 354-B - Las personas minusválidas deberán disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción de un trabajo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales.

Artículo 354-C.- Es obligación de los patrones dar empleo a personas minusválidas, atendiendo que sea compatible con su condición. Si el número de trabajadores de la empresa o establecimiento es mayor a 100 cuando menos, deberá de emplearse a un 1 por ciento de persona con discapacidad del total de trabajadores, si el número de trabajadores es menor a 100 y mayor de 20 deberá emplear cuando menos a un trabajador minusválida.

Artículo 354-D.- Todo patrón deberá proporcionar los apoyos necesarios y adecuar las instalaciones de la empresa o establecimiento para que los trabajadores minusválidos cuenten con las posibilidades de accesibilidad, seguridad y libre

desplazamiento para que realicen con eficiencia su trabajo y garantizando un mayor grado de productividad.

Artículo 354-E.- Los trabajadores minusválidos recibirán capacitación y adiestramiento en términos del Capítulo III bis del título Cuarto de la presente Ley, pero cuando lo requieran recibirán la capacitación y adiestramiento especial para conservar un empleo y progresar en el mismo.

Artículo 354-F.- Las autoridades del trabajo en la medida de su competencia y facultades deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas minusválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo.

4.1.5. LA PROTECCIÓN DEL MINUSVÁLIDO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

Uno de los objetivos fundamentales de la seguridad social debe ser el de facilitar la rehabilitación médica, profesional y social de los minusválidos, sea cual fuere el origen de su incapacidad.

La Ley del Seguro Social, establece por ejemplo en el caso de los seguros de invalidez y riesgos de trabajo el tratamiento médico y la rehabilitación, incluyendo el proporcionar prótesis y los aditamentos médicos indispensables. El problema lo encontramos en el caso de los minusválidos que no son sujetos de la protección de un sistema de seguridad social y que son susceptibles de incorporarse a un trabajo remunerado.

Así, nos encontramos que habría cierta discriminación de un régimen de seguridad social entre sus beneficiarios y las

personas minusválidas que no están bajo su protección. La idea, sería que los servicios de rehabilitación y capacitación para el trabajo de los discapacitados de las instituciones de seguridad social se desarrollen, y una vez establecidos sólidamente, sean puestos a disposición de todos los minusválidos, aún cuando no estén amparados por su régimen.

Es indispensable reforzar los aspectos de rehabilitación profesional y de capacitación para el trabajo de los minusválidos, considerando el rápido progreso realizado en años recientes en las técnicas de rehabilitación médica, es decir, ahora es posible la recuperación de ciertas funciones perdidas, el suministro de dispositivos especiales y otros auxilios para desenvolverse en el trabajo y en la vida diaria, así como la adaptación de máquinas y herramientas.

Así, creemos que debe priorizarse la rehabilitación profesional sobre el establecimiento de prestaciones de seguridad social como son las pensiones, si bien es cierto que las leyes en nuestro país, establecen un sistema de resarcir pérdidas de órganos o funciones, el dar más importancia a la rehabilitación no implicaría su desaparición, sino cierto cambio en el criterio de la indemnización por una pérdida por el de un complemento a los laborales que pueden verse disminuidos por cierta discapacidad, ya que la persona con cierto grado de minusvalía puede seguir siendo sujeto de una relación de trabajo, lo que redundaría en una serie de beneficios sociales, pero fundamentalmente personales al seguirse sabiendo productivo y útil a pensar de las limitaciones adquiridas.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Una persona se considera como minusválida cuando presenta un impedimento o desventaja, que no le permite desempeñar una función, considerada como normal en relación con la edad, sexo y los factores sociales y culturales del individuo de que se trate. La deficiencia comprende tanto la pérdida total, como la anormalidad de una estructura o función psicológica o anatómica.

SEGUNDA: La sociedad ha modificado su percepción sobre los minusválidos, pasando de la marginación, reclusión familiar y atención exclusiva por personas e instituciones de buena voluntad, a la promoción por el mejoramiento de los niveles de vida y los derechos de este sector de la población, de manera que la importancia que ha tomado la causa de guiones presentan una deficiencia física, mental o sensorial, ha creado la imperiosa necesidad de su reconocimiento, lo cual ha trascendido al ámbito internacional.

TERCERA: Dentro del ámbito jurídico, también ha evolucionado la concepción de las personas que presentan una deficiencia física o mental, de las restricciones a la personalidad jurídica del Derecho Civil que se imponían a individuos con minusvalía como en el caso de los sordo mudos, se llega a ordenamientos normativos que tratan de ajustarse a los ejes rectores del Programa de Acción Mundial para las personas con Discapacidad aprobado por la Organización de las Naciones Unidas en 1982. su equiparación en las oportunidades y el pleno goce de los derechos humanos.

CUARTA: En nuestro país, se comienza a revisar el marco jurídico y a promover las reformas conducentes al mejoramiento de la población discapacitada, pero la legislación aún no es la adecuada para permitir su plena incorporación a los servicios que tiene la comunidad en general y evitar la discriminación y preservar la dignidad de los discapacitados.

QUINTA: Debe establecerse si en México se requiere de una Ley de Integración Social, en materia de minusválidos o discapacitados, independientemente de que cuerpos normativos particulares como la Ley Federal del Trabajo, se ocupen de la problemática de este sector social.

SEXTA: Es preciso establecer como principio el derecho del minusválido al trabajo dando importancia a mecanismos de rehabilitación y capacitación para el empleo, así como a la apertura de fuentes de trabajo para estas personas.

SÉPTIMA: Se propone el agregado de un título aparte en la Ley Federal del Trabajo, relativo al Trabajo de los Minusválidos, que les asegure la igualdad de oportunidades en cuanto al acceso, conservación y promoción de un trabajo, la obligación de los patrones de darles empleo y de adecuar sus instalaciones para que los discapacitados se desarrollen dentro de las mismas.

OCTAVA: Sería adecuado modular las normas de seguridad social, concretamente la Ley del Seguro Social, para que las instituciones encargadas faciliten la rehabilitación médica, profesional y social de los minusválidos, así como para extender sus servicios a todos los discapacitados, aún cuando no estén amparados por su régimen original

BIBLIOGRAFÍA

- ARCE CANO, Gustavo. De los Seguros Sociales a la Seguridad Social. Porrúa, México. 1972.
- ARCE CANO, Gustavo. Los Seguros Sociales en México. México. 1994.
- BAEZ MARTÍNEZ, Roberto. Derecho de la Seguridad Social. Trillas. México. 1991.
- BONILLA, Miriam Gabriela. Teoría del Seguro Social. Andrade. México. 1971.
- BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales Harla. México. 1987.
- DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Tercera edición. Porrúa. México. 1990.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México 1990.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Tercera edición. Porrúa. México. 1993.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Séptima edición. Porrúa. México. 1993
- GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil. Séptima edición Porrúa. México 1988.
- GIL GAONA, Armando La Legislación en México y la Discapacidad Ponencia presentada en el Primer Congreso

Internacional. "La discapacidad en el año 2000" 31 de Mayo - 2 de Junio. México. 1995.

- MAGALLÓN IBARRA, José Mauro. Instituciones de Derecho Civil. Tomo III. Porrúa. México. 1988.
- MIRUETA SÁNCHEZ, Alfredo. Cien Preguntas y Respuestas sobre el Seguro Social. Pac. México. 1991.
- NORIEGA CANTÚ, Alfonso. Los Derechos Sociales: Creación de la Revolución de 1919 y de la Constitución de 1917. UNAM. México. 1988.
- RODRÍGUEZ TOVAR, José Jesús. Derecho Mexicano de la Seguridad Social. Fondo para la Difusión del Derecho. México. 1989.
- RUIZ MORENO, Ángel. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Porrúa. México 1997.
- SÁNCHEZ LEÓN, Gregorio. Derecho Mexicano de la Seguridad Social. Cárdenas México. 1987.
- TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho de la Seguridad Social. Segunda edición, Pac México. 1990.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Internacional Social. México 1979.
- ZIPPELIUS, Reinhold. Teoría General del Estado. UNAM. México 1986.

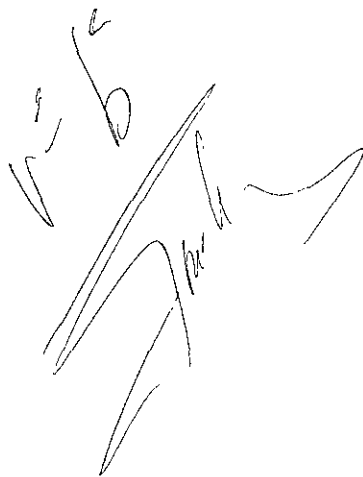
LEGISLACIÓN

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima octava edición. Porrúa. México. 1996.
- Ley Federal del Trabajo. Décimo segunda edición. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1996.
- Ley del Seguro Social. Octava edición. Editorial Olguín. México. 1997.
- Código Civil para el Distrito Federal. Sexagésima tercera edición. Porrúa. México. 1994.

OTRAS FUENTES

- Apéndice del Semanario Judicial de la Federación. Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de los Fallos Pronunciados en los años 1917 a 1965. Quinta Parte. Cuarta Sala. México. 1965.
- Diario de los Debates del Senado de la República, número 713. Octubre de 1995. México.
- Diccionario de la Lengua Española. Tomo II. Vigésimo primera edición. Real Academia Española. Madrid. 1992.
- Diccionario Enciclopédico de la Educación Especial. Volumen III. H-O. Santillana. México. 1986.
- Informe de Labores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Cuarta Sala. 1984.

- Normas Internacionales del Trabajo Sobre la Readaptación Profesional. Oficina Internacional del Trabajo. 1995.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). Comité Experto de la OMS en Rehabilitación Médica. 20 Informe Técnico. número 4. Ginebra. 1969.
- Periódico "La Jornada". Año Catorce. Número 4920. Jueves 7 de agosto de 1997. México.
- Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000. Presidencia de la República. México. 1995.
- Previsión Social en México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1988 (Documento).
- Rehabilitación Profesional de los Impedidos. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra. 1995

A large, stylized handwritten signature or scribble in black ink, located in the lower center of the page. The signature is highly stylized and difficult to decipher, but it appears to consist of several overlapping loops and lines.