

37



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGÓN

“PROPUESTA DE REFORMAS Y ADICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN RELACIÓN AL PROBLEMA LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”

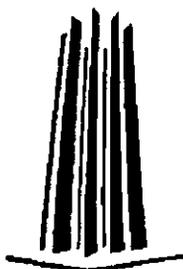
2009

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :

FRANCISCO BERNABÉ SÁNCHEZ

ASESOR :  
LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ

SAN JUAN DE ARAGÓN, ESTADO DE MÉXICO, A 6 DE DICIEMBRE DEL 2009





Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**

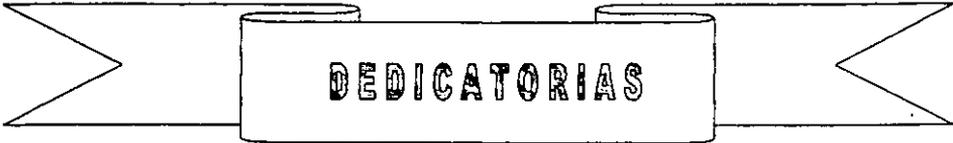


**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**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.



## DEDICATORIAS

*A Dios, camino, verdad y vida. Dulce  
compañero, amigo y hermano en la jornada de  
mi vida.*

*A mi padre Francisco y mi madre Maximina, por su ayuda, consejo, comprensión y apoyo incondicional, como muestra de agradecimiento por su ejemplo, testimonio y confianza depositada en mí. Gracias a ellos puedo llegar a este momento. Para ellos con todo mi cariño, respeto y amor.*

*A mis hermanos María, Teresa, Marco A., Esteban, Rosa y Alberto, por su paciencia y ayuda prestada en todo momento.*

*A la Lic. Juana Salgado Lorenzana, por tu apoyo y tolerancia en los momentos difíciles de la vida, por esa alegría que muestras, por tu inteligencia en los buenos consejos, no tengo palabras con que agradecerte por lo mucho que me has brindado...*

*A la Lic. Martha Rodríguez Ortiz, por todo su apoyo y ayuda incondicional prestada en la realización del presente trabajo, para ella mi más sincero agradecimiento.*

*A los profesores; Lic. Martha Salazar López, Lic. Rosa de Jesús Vivas Guzmán, Lic. Elvía Hernández Córdova, Lic. Miriam Rodríguez Jaimes, por su entrega incondicional, a todas ellas mi agradecimiento por su testimonio en este momento de mi vida, así como por toda su atención, ayuda y consejo.*

## **INTRODUCCION**

### **CAPITULO PRIMERO.- Aspectos basicos del Derecho del Trabajo en México.**

1.1	Concepto del Derecho del Trabajo	01
1.2	Origen y evolución del Derecho	06
1.3	Relación laboral	18
1.4	Sujetos del Derecho del Trabajo	26
1.5	Trabajador	27
1.6	Patrón	30

### **CAPITULO SEGUNDO.- Capacidad Jurídica.**

2.1	Antecedentes	35
2.2	Capacidad jurídica	37
2.3	Capacidad de goce	39
2.3.1.	Grados de Capacidad de goce	42
2.4.	Capacidad de ejercicio	45
2.4.1.	Grados de capacidad de ejercicio	46
2.5.	Incapacidad	50
2.5.1	Clases de incapacidad	52

### **CAPITULO TERCERO.- Aspectos Generales de la Discapacidad.**

3.1.	Aspectos Generales de la Discapacidad	54
3.2.	Clasificación de la Discapacidad	56
a)	Deficiencia Mental	
b)	Invidentes.	
c)	Sordomudos.	
d)	Invalidez Física.	

## **CAPITULO CUARTO.- Situación Jurídica de las personas con Discapacidad**

- |  |    |
|--|----|
| 4.1. Situación Jurídica de las personas con Discapacidad | 72 |
| 4.2. Normatividad Jurídica en materia de Discapacidad    | 78 |
| 4.3. Propuestas y adiciones                              | 89 |

## **CONCLUSIONES**

104

## **BIBLIOGRAFIA**

111

# INTRODUCCION

El propósito del presente trabajo consiste en hacer una revisión general de la situación laboral de las personas discapacitadas, sus limitaciones y su potencialidad en el campo laboral.

La discriminación que afrontan las personas discapacitadas, en el ámbito 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 la atención del Gobierno Federal para abatir la extrema pobreza, encontrar una promoción laboral y una ocupación rentable para las personas con discapacidad, lo que no justifica dicha discriminación.

Se ha demostrado que las personas con alguna discapacidad son quienes aprecian mejor su trabajo, porque para ellas una fuente de empleo significa dignificación personal, además de aliviar su problema económico.

Aunado a lo anterior se ha demostrado que la discapacidad no es un 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 que esté capacitado para ello.

Si bien no se cuenta con cifras confiables que permitan cuantificar con certeza el fenómeno que enfrentamos, tampoco debemos ignorar las estimaciones que se han hecho para países como el nuestro, que son aproximadamente

La discapacidad constituye una disminución ya sea física o mental del sujeto que la padece, lo cual tiene repercusión en el ámbito individual y social, sin embargo existen diversos grados de esa discapacidad los cuales implican en mayor o menor alcance impedimentos en sus derechos.

Es por ello que en este trabajo se realiza la propuesta que dentro de la Ley Federal del Trabajo se debe incluir una regulación jurídica en donde se estableciera como una obligación para los patrones de incluir en sus empresas trabajadores con alguna discapacidad (como la regulación jurídica de los E.U.A.).

Se propone unas reformas en la ley Federal del Trabajo que regule la actividad laboral de las personas con discapacidad, en aspectos fundamentales como establecer una definición de está y de incapacidad, así como la prohibición de desarrollar trabajo perjudiciales a la salud y a su vida. Se propone incluir un capítulo que regule el trabajo de las personas con discapacidad atendiendo a su condición personal, pues es

evidente, que quien debe realizar actividades acorde a su potencialidad.

Todo ello se da como un primer paso ya que es una realidad que no conlleva a colocar a un empleo a la persona con discapacidad pero, si una acción fundamental par lograrlo teniendo en cuenta sus limitaciones.

# CAPITULO PRIMERO

## 1.1 Concepto del Derecho del Trabajo.

El derecho del trabajo ha sido definido por diversos doctrinarios, los cuales han tomado en consideración como algo importante la palabra "trabajo", ya que es de suma importancia para tratar de desarrollar una definición muy acertada y es que por trabajo se entiende toda actividad humana encaminada a producir satisfactores, bienes o servicios. Dándole un enfoque jurídico podemos decir que en el trabajo se presenta una relación subordinada en la cual se coloca una persona denominada trabajador, para estar a disposición de otra generalmente llamada patrón, bajo ciertas normas que regula la relación.

"Defínese generalmente el derecho del trabajo como el conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas nacidas de la prestación remunerada de un servicio cumplido por una persona bajo la dirección de otra. Pero puede decirse acaso con mayor fundamento y precisión, que esta rama del derecho en realidad esta constituida por un grupo de normas que rigen el trabajo subordinado en general y en particular, la situación del hombre

considerado como miembro de una profesión y de ciertas comunidades que integran como trabajador".<sup>1</sup>

Como podemos observar este autor se refiere a un conjunto de normas que van a regular todas las relaciones de tipo laboral, ya que los abarca en su totalidad, así mismo nos señala que las características que revisten estas relaciones es la prestación libre, es decir acuerdo voluntario entre patrón y trabajador para que sea una relación laboral, subordinada que implica la obediencia del que presta el trabajo para quien lo recibe en cuanto a sus actividades a desarrollar y remunerada significa que el trabajador presta su trabajo a cambio de un salario el cual deberá ser en dinero.

Las definiciones mas consultadas no son sin embargo, las mejores y más precisas en realidad, el derecho del trabajo, que originariamente fue una disciplina jurídica de protección y por eso mismo, nada mas que un conjunto de normas cuyo objeto era la protección del trabajador mediante la determinación de los límites y las condiciones en que se es permitido el mundo libre del trabajo subordinado.

Sin embargo hay autores como el maestro Néstor de Buen que tratan de darle un sentido más amplio y a la vez objetivo y preciso de lo que se puede considerar como derecho del trabajo.

---

<sup>1</sup> DE FERRARI, Francisco. Derecho del trabajo, Tomo I. Segunda edición. Depalma, Buenos Aires, 1976. Página 223.

"Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".<sup>2</sup>

El autor va mas allá de esta definición tratando de explicar cada uno de sus elementos, cuando hace referencia a un conjunto se refiere al derecho objetivo ya que piensa que si algo tiene el derecho del trabajo es su constante integración laboral. Al referirse que las relaciones directa o indirectamente derivan de la prestación, hace referencia en que en realidad toda relación supone a los sujetos trabajador-patrón y por ello el concepto resulta más completo y sin perjuicio de ser más sintético.

Néstor de Buen habla de tres factores importantes que son: una libertad, una subordinación y una remuneración. Sobre la primera si dice que en el derecho del trabajo sólo se regulara aquél trabajo libre y no aquél que sobrevenga de un castigo o pena. La subordinación es el elemento importante ya que si no existe esta no podrá haber una relación, la remuneración nos serviría para excluir a los servicios que son voluntariamente gratuitos.

---

<sup>2</sup> DE BUEN, Néstor. Derecho del trabajo, Tomo I. Octava edición. Porrúa, S. A. México, 1991. Página 131.

Un punto importante que se ha venido tomando muy en cuenta por diversos doctrinarios y es considerado como algo relevante dentro del derecho del trabajo es: la justicia social.

Este punto importante lo menciona Néstor de Buen y comenta que la justicia social debe prevalecer y aunque en algunas obras no le hacen la mención debida, "la justicia social es el fin último del derecho del trabajo y consiste en elevar el nivel de vida de los trabajadores a varios aspectos como son: en alimentos, vestidos y vivienda."<sup>3</sup>

Esta idea es compartida con el maestro Trueba Urbina el cual nos dice: "La idea de justicia social no solo tiene como finalidad nivelar a los factores en las relaciones de producción o laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, si no que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de la producción".<sup>4</sup>

Así también encontramos que otro doctrinario protector del derecho del trabajo como Mario de la Cueva hace referencia a que la justicia social es una luz que brota especialmente del artículo 123, una categoría que regula las relaciones de trabajo en forma diversa a como lo hace la concepción tradicional de la justicia conmutativa. "Una existencia

---

<sup>3</sup> Ibídem.

<sup>4</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Porrúa, S. A. México, 1978. Página 131.

decorosa sólo puede darse si el hombre esta en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y de su familia, de proveer a la educación, a la enseñanza general y a la protección técnica y universitaria de sus hijos y de asomarse a los planos de la cultura, en forma que tanto el cómo su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales".<sup>5</sup>

Con los elementos anteriores podemos llegar a la conclusión de que el concepto del derecho del trabajo debe ser un concepto objetivo y que su alcance sea mayor de lo que tradicionalmente se ha venido manejando incluyendo los elementos pilares de la definición como la subordinación y la remuneración pero también darle una protección más segura a la persona jurídica llamada "trabajador" por ello se debe tomar en cuenta mucho el aspecto de justicia social que en el caso de algún autor lo menciona dentro de la definición, en términos generales el derecho del trabajo es el conjunto de normas que van a regular una relación jurídica a fin de proteger y dar seguridad a los derechos que tiene la persona trabajadora que presta un servicio personal a cambio de una salario.

---

<sup>5</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho Mexicano del trabajo, Tomo I. Décima tercera edición. Porrúa, S.A. México 1993. Página 113

## 1.2 Origen y evolución del derecho del trabajo.

Por ser la cultura Azteca la más importante de América vamos a considerar esta época como el inicio de la historia de nuestro tema a considerar.

Durante esta época la cultura Azteca florecía con mayor esplendor que los demás de América, debido en gran parte a que este pueblo era predominantemente guerrero. En la cima de la jerarquía social, la clase dirigente en varias categorías, ya sea tomando como base sus funciones, ya sea por su importancia o por sus honores que se le confieren. Los sacerdotes junto con los guerreros constituían la clase privilegiada o noble del imperio, sin embargo el común del pueblo hacia la agricultura su actividad fundamental, los siervos eran los trabajadores del campo, una especie como peón dueño de la tierra. Esta obligación se transmitía de padres a hijos. Los Aztecas habían adquirido derechos sobre los tributos, el trabajo y la tierra, pero también se interesaron por el comercio esencialmente existieron dos tipos de comercio: el local que manejaba pequeñas cantidades de mercancías de escaso valor y el comercio de mas alcance que operaba con productos muy valiosos.

"Puede ser dato, claro que de relativa importancia que hace Hernán Cortés, en su segunda carta de relación dirigida a Carlos V, respecto de lo que encuentra en Tenonchitla: hay todos los mercados y lugares públicos de dicha ciudad, todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos los

oficios, esperando quienes los alquile por sus jornales".<sup>6</sup> Por otra parte existían los artesanos que practicaban distintos oficios, ellos mismos producían y vendían sus productos, formando los que tenían el mismo oficio asociaciones, existía sin lugar a dudas una clase de artesanos que producían mercancías.

Este trabajo, era sobre todo una artesanía de lujo realizado para satisfacer las necesidades de las clases gobernantes. Además y hasta donde se puede saber, estos bienes eran exportados y usados por los comerciantes mexicanos como medio de pago en los objetos adquiridos por ellos.

Los artesanos se dedicaron, junto al desempeño de su oficio, al cultivo de la tierra que les era propia; por esa razón los artesanos poseedores de tierras, tenían esclavos para que la cultivaran para ellos. Sobre los salarios y los precios de los artículos se sabe muy poco, como aun no existía moneda, el valor de las mercancías era calculado con base en granos de cacao y otros productos que fungían como medio de pago.

Los trabajadores obligados a realizar un trabajo forzoso estuvieron a cargo de los esclavos, si bien tenían obligación para trabajar para el señor, periódicamente, también podían hacerlo en beneficio propio ya que gozaban de derechos tales como el de tener un patrimonio el cual podrían enajenar.

---

<sup>6</sup> DE BUEN, Néstor. Op Cit. Pagina 265.

## Epoca Colonial.

Cuando los españoles arribaron a las costas de lo que ahora es México, el territorio del país estaba poblado por un mosaico rico y complejo de sociedades indígenas distintas, enfrentadas unas con las otras y con distinto nivel de desarrollo.

“La sociedad que surgió a raíz de la conquista abarca, dentro de un sistema de estratificación, a grupos diversos y culturalmente heterogéneos, como españoles, criollos, indios, negros, y castas. Los indios formaron solo un sector de ella, aunque constituyeran la población mayoritaria”<sup>7</sup>.

El primer sistema de trabajo en la Nueva España tuvo por base, hasta mediados del siglo XVI, la esclavitud de los indios, que se empleaban de preferencia en las minas y otras faenas duras y los servicios personales que se daban por concepto de tributación en las encomiendas. Ambas eran formas de trabajo gratuito, porque al esclavo no había ordinariamente que pagarle salarios; y los encomendados, estaban fundados en la idea de que los indios de sus encomiendas por ser vasallos, debían pagar el tributo y como parte de esta era el trabajo personal.

Además de los indios y los negros, desde el principio mismo de la colonización, fue creciendo en la Nueva España un sector de población europea. Durante todo el periodo colonial la población de México lucha tenazmente contra el dominio español.

---

<sup>7</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Página 27.

Se empiezan a dar leyes y se crea el derecho al trabajo, dentro de estas leyes la más importante era la de la "Ley de Indias".

"En las leyes de indias España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y al impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos".<sup>8</sup>

Las leyes de indias fueron resultado de la pugna en las cuales se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los vencedores.

A manera de resumen estos son algunos puntos importantes de dichas leyes:

- ❖ La idea de reducción de horas de trabajo.
- ❖ La jornada de ocho horas de trabajo.
- ❖ Los descansos semanales, que originariamente fueron establecidos por motivos religiosos.
- ❖ El pago de séptimo ida, cuyos antecedentes se encuentran en la real Cédula de 1606 sobre alquileres de indios.

---

<sup>8</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Página 38.

- ❖ La protección al pago salarial de los trabajadores, y en especial al pago en efectivo, al pago oportuno e integro ó sea que la paga a los indios se hiciera enfrente de los doctrinarios, para que no hubiera engaño o fraude.
- ❖ La tenencia de fijar el salario, dentro de este punto sé tenia que dictar el salario que se podría pagar de acuerdo al trabajo realizado.
- ❖ La protección a la mujer encinta, era lo que actualmente es la protección de la mujer trabajadora.
- ❖ La protección contra labores insalubres y peligrosas. El principio laboral de la verdad sabida.
- ❖ El principio de las casas higiénicas, estando previsto en él capitulo V de la Real Cédula.
- ❖ Por ultimo la atención medica obligatoria y el descanso por enfermedad.

Aunque en realidad por causas como: la falta de sanción alguna en la ley, la falta de elementos para hacer cumplir la misma, a veces la ignorancia de la misma ley por parte del trabajador, así mismo por la corrupción entre las mismas autoridades, entre otras más, estas leyes nunca funcionaron pero, fueron especialmente el inicio de la protección laboral en lo que en esa época era la Nueva España.

### Epoca independiente.

El régimen colonial era un sistema por demás injusto que había creado inmensas diferencias sociales, como lo ha sido a través de la historia de México. A principios del siglo XIX, se agravan las contradicciones, el latifundio sigue creciendo a expensas de las tierras de las comunidades indígenas aumento el número de desocupados y se estancan los salarios de los peones del campo; se incrementan constantemente los precios de los productos agrícolas aprovechando la crisis del campo; se hace más gravoso el sistema impositivo; y crece el repudio contra el sistema de castas.

La iniciación de la independencia abarca del 16 de Septiembre de 1810, cuando un grupo de criollos encabezados por el cura Hidalgo asume la iniciativa del levantamiento. Esta etapa manifiesta las contradicciones del régimen colonial expresadas, en términos generales, en la oposición entre criollos y peninsulares, entre los mismo criollos y entre las clases peninsulares y el bloque dominante.

Aunque en el comienzo de la Independencia según los autores, aún no se hallaban datos que consagraran los derechos de los trabajadores sin embargo mencionaremos algunos datos importantes sobre algunas normas que se establecieron durante esta época.

El decreto de don Miguel Hidalgo, el 6 de Diciembre de 1812 dado en la ciudad de Guadalajara por el que se abolió la esclavitud, los tributos y las exacciones que pesaba sobre las

bases constitucionales relativas al trabajo y al reparto de las tierras presentadas por los insurgentes.

Así mismo es importante mencionar al insurgente Don José María Morelos y Pavón y su importante aportación con "los sentimientos de la nación", presentado al congreso de Chilpancingo, instalado el 14 de septiembre de 1813 en la cual se determinó que los empleos fueran solo para los americanos. Esto fue el comienzo de diversos reglamentos y normas que establecieron en esa época y es de manera importante considerar todas aquellas que de una manera u otra empezaron a normar el trabajo.

- ❖ El decreto Constitucional para la libertad de la América Mexicana, dada en Apatzingán el 22 de Octubre de 1814.
- ❖ El Plan de Iguala, dada por Agustín de Iturbide el 24 de Febrero de 1821 en la cual se menciona que todos los habitantes del imperio eran ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo.
- ❖ El 18 de Diciembre de 1822 se da el Reglamento provisional político del imperio mexicano.
- ❖ La Constitución del 4 de octubre de 1824 que adoptó para México la forma de república representativa, popular y Federal.

- ❖ La Constitución centralista y conservadora del 29 de Diciembre de 1836, aunque fue omisa en atribuir cualquier derecho laboral.
- ❖ El proyecto de Constitución de 1842, que prohíbe todo privilegio para ejercer de manera exclusiva cualquier género de industria y comercio, así como los monopolios relativos al ejercicio de las profesiones.
- ❖ El estatuto Orgánico Provisional del 23 de Mayo de 1856, de Ignacio Comonfort, decreta la temporalidad de la obligación de prestar servicios personales.
- ❖ El proyecto Constitucional del 16 de Junio de 1856, que consigna la libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto; la justa retribución para la prestación de servicios y la imposibilidad de celebrar un contrato que implica la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad por causa de trabajo.

Dentro de la etapa independiente es importante dar a conocer lo que resalta con gran interés la Constitución de 1857.

"Al final del triunfo de la Revolución de Ayutla que permitió la expulsión del general Santa Anna del poder, el presidente Comonfort reunió al Congreso Constituyente en la Ciudad de México el día 17 de febrero de 1856 para efecto de formar un proyecto de Constitución. El 5 de Febrero de 1857 fue jurada la

Constitución por el Congreso y por el presidente Comonfort, la corte liberal le impidió consagrar derechos a favor de los trabajadores, que pudieran normar las condiciones en la prestación de los servicios".<sup>9</sup>

Dentro del periodo de la Constitución de 1857 casi estuvo a punto de macar el inicio del Derecho del trabajo en México, ya al discutir el texto del artículo 4° de la Constitución, relativo a la libertad de la industria y trabajo, se avistaron hechos tendientes a una impresión de la normatividad del trabajo, pero por cuestiones de la confusión de la libertad de la industria con el de protección del trabajo, se volvió a quedar sin ninguna regulación laboral el pueblo de México, y nuevamente se deja la regulación del trabajo dentro del código Civil. En realidad esto fue el primer paso de una serie de leyes que se contemplarían en todo el territorio mexicano para dar y tomar la conciencia de que debería de regirse una legislación laboral a favor de la gran clase trabajadora que hasta el momento sufría una gran injusticia.

"Cuando la contienda revolucionaria aún no dejaba definida las estructuras sociales en que se sustentaría de nuevo el país, ya se esperaban ideas de cambio social y prueba de ello es una etapa efímera de la legislación laboral, que se establece con la promulgación de las legislaciones de trabajo de los estados de Jalisco, Veracruz, Yucatán y Coahuila, en las cuales es

---

<sup>9</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Página. 63.

evidente y notoria la influencia de la legislación de un país lejano como era Nueva Zelanda".<sup>10</sup>

De una manera clara y específica daremos a conocer lo que fueron las leyes locales que en un momento dado sirvieron de base para dar inicio a lo que es el Derecho del Trabajo.

❖ La ley de Bernardo Reyes, del 19 de noviembre de 190, establecía con la promulgación de las responsabilidades civiles del patrón por infortunio del trabajo y el cual era una asistencia era una asistencia medica, así como una indemnización y en su caso una pensión.

❖ Manuel M. Dieguez, el 2 de Septiembre de 1914, en el Estado de Jalisco, consigna en la legislación laboral derechos como: el descanso obligatorio el día domingo, alimentos, boticas, baños, peluquerías, espectáculos, periódicos, entre otros. Marca como días de descanso obligatorio el 5 de Febrero, 5 de Mayo, 16 de Septiembre 22 de Febrero, 18 de Julio, 2 de Noviembre, y 18 de Diciembre. Otros derechos eran, los días de vacaciones que eran de 8 al año, la hora de labor debería de comprender de las 8:00 a las 19:00 además de dos horas de descanso al día.

❖ El 17 de Octubre de 1914, el estado de Jalisco se expide la Ley de Manuel Aguirre Berlanga que contenía la jornada

---

<sup>10</sup> GÓMES, Orlando. Curso del Derecho del Trabajo. 7ª edición. Cárdenas Editor. México, 1979. Página 89.

laboral de nueve horas máximo, prohíbe el trabajo de los menores de nueve años; los mayores de nueve y menores de doce deberían de ir a las escuelas; los mayores de doce y menores de dieciséis, deberían de percibir un salario de cuarenta centavos por lo mínimo; también señala que el pago debe ser moneda de curso legal, parte del pago será entregado la familia. Si el trabajador le ocurriera algún riesgo de trabajo el patrón quedaría obligado al pago íntegro del salario así como indemnizar a este.

- ❖ En el Estado de Veracruz se expide el 14 de Octubre de 1914 la Ley de Cándido Aguilar, consigna jornada, salario y repercusión de descanso, similares las de Aguirre Berlanga.
- ❖ El mismo Estado de Veracruz, el 16 de Octubre de 1915, expide la ley de Agustín Millán, que reconoce las asociaciones profesionales, antecedentes de los sindicatos, y les otorga personalidad jurídica.
- ❖ El 12 de Abril de 1915 la Secretaria de Gobernación elaboró el proyecto de ley sobre el Contrato de Trabajo y en el cual lo más relevante es la jornada laboral máxima de ocho horas y los menores de dieciséis tendrán una jornada de seis horas.
- ❖ En Yucatán se expide el 14 de Mayo de 1915, la legislación del General Alvarado, que crea el consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. Se reconoce la huelga, como instrumento de defensa de la clase trabajadora.

Ya en el año de 1916, el jefe del ejercito Constitucionalista Don Venustiano Carranza reunió al Congreso Constituyente para dar al país una nueva constitución. Se reunió el Congreso en Querétaro, en Noviembre de 1916, en la cual se presento el proyecto.

El 1° de Diciembre del mismo año Venustiano Carranza instala el Congreso donde se presenta el proyecto de reformas, aunque en realidad este proyecto no aportaba mucho; también es verdad que dio la pauta para que se iniciara una verdadera transformación jurídica.

Al discutirse el artículo 5° Constitucional, se lanzo la idea por un grupo de diputados, de incluir en él, bases reguladoras del trabajo. Después de arduas discusiones llegaron a un acuerdo, que consistía en consignar, en un capítulo especial, las bases reguladoras del trabajo.

Aceptada la propuesta, se trabajo privadamente entre los representantes de uno y de otro grupo con intervención del Secretario de Gobernación. Entonces se formulo el proyecto del artículo 123, el que fue sometido a la consideración del constituyente y el cual fue aprobado sin mayores complicaciones.

Así surgió el artículo 123 de nuestra Constitución que sé convirtió en piedra angular para la verdadera creación del Derecho del Trabajo.

Lo importante del artículo 123 era el contenido relacionado con el contrato, el trabajo de menores, la asociación profesional, la huelga, los servicios para la comunidad, el arbitraje y la prevención social y aunque esto se maneja en el texto anterior hubo serie de reformas que vinieron a consolidar el esfuerzo y darle una seguridad jurídica a los trabajadores.

El Congreso de la Unión, una vez mas aprobó la primera Ley del Trabajo, una vez reformado el artículo 123 de la Constitución, dicha ley fue promulgada el 18 de Agosto de 1931.

El 1° de Mayo de 1970 entró en vigor una nueva Ley del Trabajo que fue promulgada el 23 de Diciembre de 1969 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de Abril de 1970.

Este fue el inicio del Derecho del trabajo ya regulado por una Ley en la cual se establecieron normas para la clase trabajadora y en la cual se plasmaron en la Nueva Ley del Trabajo reglamentaria del artículo 123.

### 1.3 Relación Laboral.

La lucha que desato la idea de la relación laboral en 1938 giro en dos cuestiones fundamentales; la primera en la decisión respecto a que si la naturaleza del trabajo humano podía quedar sometida, como tal prestación a la idea de un contrato: la

segunda idea sería que si la cuestión que en la vida de las relaciones laborales tiene que existir un acuerdo previo de voluntades, sin la cual la prestación de trabajo no podía cobrar existencia jurídica.

La relevancia social que alcanzó la relación laboral como consecuencia del desarrollo industrial desató una serie de teorías que tratan de explicar lo que a su modo podría ser la explicación contractual civilista de la relación laboral, con una serie de tesis que se sustentaban en esa época como son:

a) Teoría del arrendamiento: sostenida por Planiol el cual, conceptualizaba al arrendamiento del trabajo como un contrato por virtud de la cual una persona se compromete a trabajar durante un tiempo determinado a otra persona mediante un pago denominado salario.

Este contrato dice Planiol que era de arrendamiento ya que la cosa alquilada era la fuerza de trabajo que se encuentra en cada persona y que puede ser utilizada por otro el cual la alquilaba por un pago de acuerdo al servicio prestado. Esta teoría se desechó ya que desde el punto de vista del contrato de arrendamiento, al sostener que el trabajo no puede separarse del que lo presta, mientras que en un arrendamiento la cosa arrendada pasa a la persona arrendataria.

b) Teoría de la compraventa: sostenida por Carnelutti quien lo compara con el contrato de trabajo y el contrato de ministración de energía eléctrica. El objeto del contrato no

es la fuente de energía, si no la energía misma, y esta no puede ser contrato de arrendamiento ya que en este la cosa arrendada debe devolverse y la fuerza de energía no puede ser devuelta, por ello la energía eléctrica sólo puede ser objeto de contrato de compraventa.

c) Teoría de contrato de sociedad: parte de la tesis de que el contrato de trabajo existe en la gran industria y se refiere por lo tanto, al trabajo de la empresa.

d) Teoría del mandato: esta queda descartada ya que a diferencia de lo que ocurría en la Roma antigua el mandato solamente existía para la ejecución de actos jurídicos.

La relación de trabajo no debe de entenderse como excluyente por si misma de la idea contractual significa solamente, que la relación puede derivarse de un acto jurídico distinto, pero que no derive en ningún caso de un negocio jurídico.

La relación laboral es una situación jurídica objetiva, que se crea dos personas o según sea el caso, por la prestación de un trabajo subordinado cualquier que sea el acto o la causa le dio origen, de la cual se aplican ciertas normas.

La determinación de la esencia de la relación de trabajo constituye hasta nuestros días uno de los problemas de la disciplina. Debe entenderse por supuesto que sólo nos referimos a la relación que se establece entre patrón y trabajador de ahí que la ley de 1931 viniera a confirmar lo que ya se había arraigado en la doctrina y la jurisprudencia ya que en el

artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo se destaca la subordinación como nota esencial de la relación de trabajo.

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

Esta claro, que la prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen fundamentalmente de la ley y de los contratos, conteniendo estos siempre garantías mínimas y prestaciones más adecuadas.

La formación de una relación laboral es imposible sin la voluntad del trabajador, ya que a nadie se le podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento ya que si es de su desconocimiento del trabajador equivaldría a transformar al hombre en un esclavo.

Sin embargo a cerca de la voluntad del patrón se ha obtenido polémica entre los doctrinarios ya que mencionan que la voluntad de este, en ocasiones no es tomada en cuenta y como ejemplo citan a la famosa cláusula de exclusión. La cláusula de exclusión viene a confirmar la autonomía de la relación de trabajo o el proceso de la su formación, entonces el contrato de trabajo se va presentado como una figura excepcional, sujeta a un sistema que en la ley o en el contrato colectivo impone

un bloque a un conjunto de limitaciones al libre acuerdo de voluntades para establecer las bases de las prestaciones de los servicios.

El maestro Mario de la Cueva nos da algunos puntos importantes que debemos considerar:

- ❖ El acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación.
- ❖ El acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación, ya que para ello esta la ley y los contratos.
- ❖ No es cierto que para darle vida a la relación laboral deba existir una voluntad empresarial.

Acerca de esto el maestro Néstor de Buen expone que: "la relación de trabajo, pese a lo afirmado por de la Cueva, no nace siempre de un acto de voluntad. Por regla general nace de un estado de necesidad. Claro esta que ello no atenta contra el artículo 5° Constitucional que dispone que a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su consentimiento, porque el estado de necesidad determinante del nacimiento de la relación no puede confundirse con una obligación".<sup>11</sup>

Entonces comprendemos que los métodos de formación de la relación laboral ponen de manifiesto una de las

---

<sup>11</sup> DE BUEN, Néstor. Op. Cit. Página 525.

transformaciones más hondas que se han operado en el derecho del trabajo y sin lugar a dudas el hecho de que la voluntad del patrón cada vez menos eficaz ya que con la cláusula de exclusión o de ingreso se le arrebató a los patrones una vieja prerrogativa: la libre selección del personal.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo reconoce la autonomía de la relación laboral que regula al contrato como una fuente posible de las relaciones individuales del trabajo, pero a partir de la base de que una vez iniciada la prestación del servicio, la relación se entiende independizaba del contrato de trabajo.

"El contrato individual de trabajo continua siendo la institución fundamental de la rama jurídica que nos ocupa, por la razón eminente que es la que determina la aplicación del derecho del trabajo; las categorías de patrono y trabajador solo pueden entenderse en función de él. Por otra parte, el derecho del trabajo, según lo dicho en varias ocasiones tienden a proteger inmediatamente la persona física, y a su familia cuando aquel es sujeto del contrato de tal manera que la organización colectiva, sindicato, contrato colectivo de trabajo, huelga, etc. no son mas que medios para el logro de aquella finalidad"<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Página 456

El artículo 20 señala que cualquiera que sea el acto que le dé origen (un contrato escrito, un convenio verbal, un acuerdo tácito, etc.) siempre la relación laboral será una prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

En términos generales en la relación laboral se encuentran cuatro elementos importantes que le dan vida y que son los siguientes:

- ❖ Los sujetos: trabajador y patrón.
- ❖ La prestación de un servicio personal.
- ❖ La subordinación en el servicio.
- ❖ La remuneración.

El maestro Rosalio Bailón Valdovinos dice: "la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal, subordinado a una persona física o moral a cambio del pago de un salario".<sup>13</sup>

El autor nos da una definición muy pequeña, pero también muy certera de la relación de trabajo, al mencionar que existe cuando una persona presta un servicio personal a otra física o moral mediante el pago de un salario. Obligado a prestar sus servicios de manera personal dentro de nuestro derecho, el

---

<sup>13</sup> BAILON VALDOVINOS, Rosalio. Derecho laboral. Mundo Jurídico. México D. F. 1986. Página 203.

trabajador solo podrá hacerse sustituir por otro, si es que cuenta con la previa anuencia del patrón.

Dentro de nuestro sistema jurídico la subordinación significa que en todo momento el patrón tiene la posibilidad de mandar al trabajador para que realice ciertas actividades pero, siempre conservando el estado de relación laboral, en el lugar de trabajo o donde el trabajador realice sus actividades.

"La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mandar tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo."<sup>14</sup>

El salario que todo trabajador reciba por el trabajo personal realizado debe ser acorde al tiempo, la jornada y el puesto que desempeñe el trabajador aunque nunca deberá ser inferior a un salario mínimo determinado.

De acuerdo a los elementos de la relación de trabajo constituye un vínculo jurídico que se establece entre el patrón, el cual puede ser una persona física o moral y el trabajador que necesariamente debe de ser una persona física o moral y el trabajador que necesariamente debe ser una persona física el

---

<sup>14</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de Derecho Laboral. Octava edición. Trillas. México, 1994. Página 78.

cual deberá proporcionar un trabajo personal subordinado y como consecuencia de esta tendrá una remuneración o salario.

#### 1.4 Sujetos del Derecho del Trabajo.

Los sujetos de la relación se establecen por regla general entre dos personas, la persona que comúnmente es denominada trabajador y que ha de ser una persona física, el cual deberá prestar un servicio.

Del otro lado encontramos a una persona ya sea física o moral a la cual le es prestado el servicio y la cual pagará por tal. Así como el conjunto de normas que integran esta rama del derecho no constituye más de un derecho de los trabajadores, si no específicamente un derecho del trabajo, también es verdad que el sujeto de este derecho ha dejado de ser exclusivamente el trabajador, aunque debemos de partir de la idea necesaria de que la Ley Federal del Trabajo tiene como preocupación central al trabajador ya que es requisito indispensable para el logro del equilibrio y la realización de la justicia social.

Puede decirse que actualmente son también titulares de este derecho, el empleador, la empresa, el sindicato, los dirigentes profesionales y aquellos a los cuales llamamos equiparados. Sin embargo tenemos como nota principal, en una forma tradicional como sujetos del trabajo y como sujetos de estudio al: trabajador y patrón.

### 1.5 Trabajador.

Trabajador, tomada la palabra en un sentido más amplia, es toda persona que desarrolla un trabajo, es decir en ese sentido toda persona es trabajador con excepción de las personas ociosas. Entiendo siempre por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica o requerida para cada profesión u oficio, esto es que se puede desarrollar de la actividad más humilde hasta la que se requiere de conocimientos sumamente especializados.

Trabajador solamente puede ser la persona física porque así lo dispone la definición y además porque la actividad laboral estructurado y regulado por las normas jurídicas es una actividad humana desarrollado solamente por las personas y nunca por la propia naturaleza.

Se dice que "trabajador es el eje entorno del cual gira el estatus laboral".<sup>15</sup>

Aunque debemos mencionar que el tipo de trabajador que regula la Ley Federal del Trabajo debe estar contenido dentro de las normas, es decir que no todos los trabajadores por serlo dependen de la Ley. "...la forma objetiva que determina la condición de trabajador como un resultado y no un antecedente

---

<sup>15</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op Cit. Página 153.

podría ser hoy tela de juicio en función del concepto de "trabajador independiente o trabajador no asalariado" que las nuevas disposiciones legales y una parte y una parte importante de la doctrina empiezan a considerar seriamente".<sup>16</sup>

El propio Mario de la Cueva nos menciona que será trabajador quien pertenezca a la clase trabajadora. Así llegamos a la definición que nos marca nuestra Ley Federal del Trabajo que en su artículo 8° a la letra dice:

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

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

Aunque la determinación de la redacción del anterior artículo es suficiente debemos hacer la observación de que el artículo 8° de la Ley no menciona el término retribución sin embargo es importante saber que todo trabajador tiene que recibir algo por la actividad realizada y sobre todo si esta proporciona algún beneficio al patrón. Muchos doctrinarios creen conveniente por así ser lo que la redacción del anterior artículo deba llevar todos y cada uno de los elementos de la relación de trabajo.

---

<sup>16</sup> DE BUEN, Néstor. Op. Cit. Página 443.

"Trabajador es toda persona física que voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización de la persona denominada empleador o empresario".<sup>17</sup> Una consecuencia conforme al orden de ideas de la definición legal consiste en que la persona física solo deviene de un concepto de trabajador cuando se presta el trabajo a otra persona, o sea cuando la persona presta el trabajo por cuenta ajena y los productos de la actividad laboral se atribuyen a una persona distinta y los riesgos de ese trabajo recaen sobre la beneficencia de los productos.

El concepto de trabajador jurídicamente implica un vínculo de jerarquía, el elemento gestor de la llamada subordinación que supone al poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia del trabajador.

Esta última nota que expresamente requiere nuestra Ley, para que la persona física adquiriera la calidad de trabajador es por excelencia del trabajo estructurado y regulado por nuestra norma jurídica.

En una forma general podemos encontrar dentro de la definición legal que nos da nuestra legislación laboral los siguientes elementos:

---

<sup>17</sup> CARRO IGELMO, Alberto José. Curso de Derecho del Trabajo. Bosh Casa Editorial, Barcelona, 1985. Página 207.

- ❖ Una persona física.
- ❖ La prestación personal de un servicio.
- ❖ La subordinación.

En si podemos determinar que el trabajador es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado, esto es que no solo basta que preste libremente y por su propia voluntad el trabajo, si no además debe ser pagado mediante un salario que provenga de un trabajo lícito.

### 1.6 Patrón

El patrón representa a otro de los sujetos primarios de la relación jurídica laboral. Su presencia como persona física es frecuente en la pequeña empresa donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos las actividades laborales. Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 nos define al patrón como:

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

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

Pese a que tradicionalmente, como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía de que depende en relación subordinada, los trabajadores de la misma, la definición de la Ley es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que omite el concepto de subordinación y no hacer mención al compromiso de retribuir el trabajo.

"Las personas que ejercen funciones de dirección o administración en las empresas o establecimientos, serán consideradas representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".<sup>18</sup>

Resultado lógico y necesario en el caso de una persona moral, pues siendo los integrantes de la misma, como el caso de los accionistas, personas a veces olvidadas, la representación de ellas ante los trabajadores debe ejercerse por medio de los funcionarios que ejemplifica el legislador, como el directos, el administrador, etc.

También puede decirse que se trata de la empresa individual o colectiva que asume los riesgos de la actividad económica, asalariada y dirige la prestación personal de servicios.

Para algún sector de la doctrina y del derecho comparado, suele confundirse en el concepto de patrón, indentificándolo con los

---

<sup>18</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. de C. V., México, 1990. Página 41.

de empleador o empresario o con lo de dador o acreedor. Es inadecuado al hablar de empleador, puesto que nuestro sistema por lo que hace fundamentalmente a la empresa de notable importancia, caracterizada por su lenta despersonalización, no es el patrón quien emplea si no el personal administrativo de la misma, especializado para eso. Al empleador lo podemos denominar como un representante del patrón.

El concepto de patrón desprendido del perjuicio de poder resulta peyorativo para quienes concentrarán la riqueza es sin duda el mas conveniente, pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor que las otras aceptaciones a la realidad y tradición jurídicas de nuestro ordenamiento laboral.

La doctrina suele distinguir entre patronos del sector privado y aquellos del sector público. Dentro de nuestro sistema, las relaciones de trabajo burocrático, fueron sustraídas del marco del Derecho Administrativo para regular tanto a nivel constitucional como legal, las vinculaciones laborales entre el Estado y otros sectores de carácter público, con el personal a su servicio.

Siempre en el terreno teórico además de su carácter de persona física o jurídica de naturaleza publica o privada puede estudiarse la figura del patrón como un simple sujeto factor o una mera asociación no reconocida. Así entonces para poder llegar a un concepto de lo que es patrón debemos partir de la idea de que tanto los directivos, administrativos, gerentes y

todas las demás personas que ejercen funciones de dirección o de administración de la empresa, serán considerados como representantes del patrón y en tal concepto lo obliga en relación a el vinculó trabajador patrón. Entonces podemos decir que patrón es el deudor de la contra prestación trabajo de su utilidad, es la figura central de la prestación de trabajo de su utilidad, es la figura central de la empresa de su dinamismo económico social y disciplinario.

El maestro Barrel Navarro dice "patrón es toda persona física o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado a su cuenta, haciendo suyos sus frutos o productos obtenidos en la mencionada prestación, con respecto a la figura jurídica del patrón debemos tener presente lo resuelto con la Suprema Corte de Justicia, en cuando a las reclamaciones obreras, lo que establece que, para demandar al patrón, no tiene que conocer el trabajador sus características jurídicas, bastando sólo, con que sea identificado. Así mismo debe destacarse al respecto que nuestro ordenamiento laboral considerado representante laboral a los directivos, administradores y gerentes así como el personal que ejerza sus funciones, aunque en sus designaciones y nombramientos no aparezcan con las denominaciones o categorías citadas, con los actos se obligara al patrón en torno a lo relacionado con sus trabajadores lo cual también resulta importante con respecto de la personalidad y representación en juicio laboral, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley el patrón tendría el carácter también, por respecto a

los trabajadores que a su vez, le presten servicios al trabajador contratado por aquel".<sup>19</sup>

"El patrón es aquel que directamente o indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio; en otros términos, el empleador debe ser el destinatario de los servicios realizados en forma subordinada. No es indispensable que las actividades del empleador sean permanentes. Pueden ser de carácter accidental, como ocurren en el caso del propietario de un inmueble que construye en él por administración; tal propietario debe ser considerado empresario de su propia obra y empleador con relación a todo el personal que trabaja en su obra".<sup>20</sup> Podemos decir como punto final que el patrón es aquel que puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio, mediante una retribución o aquella, que en relación laboral recibe la prestación ajena con fines de lucro.

---

<sup>19</sup> BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico jurisprudencial del derecho del Trabajo. México, editorial PAC, 1989. Página 67.

<sup>20</sup> DE POZO, Juan. Manual teórico práctico de trabajo. Segunda edición. Editorial comercial, buenos aires, 1967. Página 155.

# CAPITULO SEGUNDO

## 2.1 Antecedentes.

En el presente capitulo tratare de explicar algunas líneas sobre el concepto de personas y capacidad desde el ámbito jurídico de una manera breve, en virtud de que en él tema que se trata es de importancia establecer los alcances de la persona, es decir sus derechos y obligaciones, pero no así un estudio exhaustivo de una o varias teorías sobre la persona jurídica o capacidad jurídica de los sujetos por lo que en una forma somera plantearé algunos conceptos sobre persona y capacidad jurídica.

La palabra persona tiene su origen y significado confuso, los autores señalan que es del latín con sus voces "personae" y del verbo "persono", no es menos común que a esta palabra se le haya derivar del griego donde los usan como: faz, similar al significado latino "disfraz o apariencia".

En consecuencia con estas ideas Marcel Planiol expresa que la palabra tiene su origen metafórico, ya que ésta tomada por los antiguos del lenguaje teatral en el que con esa palabra se

llamaba con mucho sustantivo la "mascara" o "careta" que usaban los actores, que servía para caracterizar y para las representaciones.

El maestro Eduardo García Maynes, nos da la siguiente definición de persona: "se da el nombre de sujeto o persona a todo ente capaz de tener facultades y deberes".<sup>21</sup>

La vida del hombre se encuentra regida por diversas normas, condiciones biológicas, psicológicas, sociales, jurídicas, entre otros que el ser humano debe satisfacer para participar en la vida activa de la comunidad y concursar con los demás a fin de satisfacer sus necesidades e ir escalando los elementos que le exige su comunidad.

El primer requisito para integrarse a la comunidad es la salud sabemos que es difícil una relación armónica, entre un grupo de personas con discapacidad y la comunidad, sin embargo es preciso que la persona goce de sus derechos y pueda competir con los demás a fin de satisfacer sus necesidades e ir escalando los elementos más importantes de la vida y pueda competir con los demás para obtener la oportunidad de vivir activamente.

El segundo requisito se refiere a la preparación, comúnmente se

---

<sup>21</sup> GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al estudio del derecho. Editorial Porrúa, S. A., México 1985. Página 271.

ha oído decir que mientras mejor preparado y capacitado este un individuo, mejor rendimiento tendrá dentro de la sociedad. Sin dejar de ser importante, la capacidad jurídica, condiciona el disfrute de las garantías y en ejercicio de un derecho así poder exigir el cumplimiento de una obligación.

## 2.2 Capacidad Jurídica.

La capacidad es un atributo de la persona, persona y capacidad, están vinculados, sin embargo la cualidad de persona no varía en cambio la capacidad se puede medir a poder accionar, es decir si se requiere actuar ante una autoridad, o exigir una prestación, debe cumplir ciertos requisitos procedimentales, el mas importante es tener la capacidad de ejercicio.

En nuestro derecho tenemos que la capacidad, sin embargo desde el momento de la concepción el individuo entra bajo la protección de la ley así se encuentra regulado precisamente en el Código civil para el Distrito Federal en su artículo 22.

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

Por lo general la noción que tenemos de capacidad es el de poder a la suficiencia, la adecuación que posee una persona para realizar determinada acción. Se puede considerar que la capacidad jurídica es equivalente a la denominación de personalidad, sin embargo, la capacidad en relación con el fenómeno del cual nos vamos a referir ha sido definida como:

“La aptitud de una persona para ser titular de cualquier derecho de familia o patrimonial, y para hacer valer por si misma los derechos de que esta investida. La capacidad concebida con este alcance general, suma la expresión de la actividad jurídica integra de una persona”.<sup>22</sup>

Conceptualmente la capacidad de la persona “se entiende por capacidad, tanto la aptitud de una persona para adquirir derechos y asumir obligaciones como la posibilidad de que dicha persona puede ejercitar esos derechos y cumplir sus obligaciones por sí mismo”.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> BONNECASE, Julien. Elementos de Derecho Civil Tomo I. Editorial José M. Cajica. México, 1975. Página 377

<sup>23</sup> GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil, primer curso parte general. Séptima edición. Editorial Porrúa, S. A., México 1983. Página 384.

Efectivamente, la capacidad jurídica constituye un atributo esencial de toda persona, pues abarca a la misma, situación que ha sido sostenida por Rojas Villegas al señalar: " la capacidad es le principal atributo para el derecho, que es la aptitud o idoneidad para ser sujeto de derechos subjetivos en general; de manera que no se concibe seres humanos que no estén dotados de la capacidad jurídica, esta es atributo inseparable de la persona humana, se le adquiere por el hecho de la existencia... "24

En consecuencia, la capacidad jurídica es la idoneidad o aptitud que tiene las personas para ser sujetos de derechos y obligaciones, constituye pues un atributo imprescindible del género humano que por el hecho de tener que por el hecho de tener esa calidad va ligada a la capacidad es decir, esta hace referencia a la realización de situaciones jurídicas es decir, por ejemplo en la elaboración de un contrato, el contraer matrimonio, la elaboración de testamento e infinidad de actos que pueda desempeñar una persona.

### 2.3 Capacidad de goce.

Toda persona tiene como mínimo, una capacidad jurídica o capacidad de goce siendo esta la aptitud para ser titular de

---

24 ROJINAS VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil Mexicano. Octava edición. Editorial Porrúa S.A., México 1986. Página 431.

derecho y sujeto pasivo de obligaciones, cubiertos los requisitos, que señala nuestro ordenamiento civil, con el propósito de proteger a la persona y los bienes de aquellos sujetos cuya condición los hace vulnerables, la normatividad civil lo rodea de ciertas restricciones a su aptitud de ejercer por si, sus derechos y contraer obligaciones, este es que los hace ser el centro de imputación de incapacidad; en lato sensu, la salud (física y/o mental), la condena penal, edad, el grado de estudios o cultural o alguna determinación judicial, son factores o elementos que delimitan la capacidad de las personas.

Jorge Alfredo Domínguez hace la distinción de la capacidad anotando que "... esta comprende dos especies una sustancial o de fondo, la cual implica la posibilidad de la titularidad apuntando y a la que suele denominarse capacidad jurídica y más frecuentemente capacidad de goce, la otra es adjetiva, procedimental y cuya dinámica tiene lugar mediante el otorgamiento de otros actos jurídicos, se trata de la capacidad de obrar y más conocida como la capacidad de ejercicio."<sup>25</sup>

La capacidad de goce o jurídica no termina si no hasta la muerte de la persona, el hecho de existir, basta para que se a reconocida al individuo esta capacidad, la vida del hombre es

---

<sup>25</sup> DOMINGUEZ MARTINEZ, Jorge. Derecho Civil, parte general. Cuarta edición. Editorial Porrúa, S. A. México 1994. Página 166.

afectada por una condición incapacitante, entra a la protección de las instituciones jurídicas como la tutela, curatela, representación, etc.

En este sentido, la capacidad de goce es un atributo esencial e imprescindible de toda persona, lo cual se adquiere por el sólo hecho de ser persona, esta capacidad como ya lo hemos señalado anteriormente se establece en el citado artículo 22 del Código Civil señalando que la capacidad de las personas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte.

La capacidad dentro de la legislación civil protege dentro de su esfera jurídica al individuo concebido y le otorga derechos subjetivos a un estado dentro del útero, este no tiene capacidad jurídica, puesto que para efectos de derecho no ha nacido, no vivido como mínimo 24 horas, después de haber salido por completo del útero materno, sin embargo, basta su existencia para reguardarle algunos derechos futuros. La gestación del ser humano se haya garantizada por la ley, de tal manera que ningún agente externo interfiera en dicho proceso mediante alguna conducta negativa; al respecto es necesario que tanto el estudioso, como el profesionista de la ciencia jurídica, conozca los límites de protección que otorga la ley al concebido, pero no nacido.

La capacidad jurídica de todo ser humano, en principio es la aptitud concebida al individuo con la posibilidad de ser titular de derechos y el sujeto pasivo de obligaciones. No puede existir una persona sin capacidad de goce sin que exista

un ser humano; la capacidad jurídica se adquiere por el hecho de existir, todos la tenemos sin excepción, la legislación civil establece ciertas restricciones a la potestad individual de ciertos números de sujetos.

Para que surja la capacidad de goce se requiere la sola existencia de la persona, no obstante ello se presenta circunstancias que la limitan, por lo que admite graduaciones.

### 2.3.1 Grados de capacidad de goce.

Como se señala anteriormente el Código civil para el Distrito federal prevé la protección jurídica del concebido, teniendo como nacido para los efectos declarados en dicho ordenamiento, aunado a ello el artículo 337 de dicho ordenamiento legal prescribe los supuestos necesarios para considerar al feto, siendo estos:

- ❖ Que desprendido del seno materno viva veinticuatro horas.
- ❖ Sea presentado vivo al registro civil.

Cabe señalar que aun cuando el ser concebido pero no nacido la ley concede los siguientes derechos:

- ❖ Participar en la sucesión de sus ascendientes.
- ❖ Puede ser instituido legatario.

- ❖ Puede recibir donaciones.
- ❖ Tiene derecho a ser reconocido.

Los derechos que se otorgan al concebido pero no nacido, son de carácter patrimonial, a excepción del derecho a ser reconocido, que constituye un derecho subjetivo.

Tales derechos están sujetos a la condición de que nazca vivo, y viable, razón por la cual hasta que se realice tal supuesto quedan suspendidos los efectos de la participación de la herencia, legado o donación.

### La capacidad de goce del menor de edad.

Los menores de edad ven menguada su capacidad de goce, da la insuficiencia de comprensión de los actos que realizan debido a su pleno desarrollo físico o mental, no siendo objeto lo anterior para que puedan realizar todos los actos como si fuesen mayores de edad en pleno goce de sus facultades, sólo encontramos restricciones en los siguientes casos:

- ❖ No pueden contraer matrimonio en tanto cumplan con la edad exigida por la Ley, que es de 16 años para el hombre y 14 para la mujer.
- ❖ No pueden ejercer el derecho de adopción pues es requisito para el adoptante ser mayor de 21.

- ❖ No pueden desempeñar el cargo de tutor, puesto que este esta reservado para el mayor de edad.
- ❖ No pueden otorgar testamento hasta los 16 años.
- ❖ No pueden reconocer a un hijo natural, dado que ello esta permitido para las personas que reúnan la edad (para contraer matrimonio mas la edad del hijo que se presenta a recocer).
- ❖ No pueden legitimar a un hijo toda vez que es necesario tener la edad, no pueden atribuirse la paternidad o maternidad, pues para ello requiere la edad núbil, es decir 14 y 16 años.
- ❖ En relación con sus derechos políticos existen restricciones respecto a los menores de edad ya que no pueden ejercer el derecho del voto, ni ser elegido para puesto de elección popular, sino hasta los dieciocho años de edad.

Para el jurista mexicano Rafael Rojinas Villegas, al referirse a las personas con idiotismo, imbecilidad, locura, termino utilizados por el artículo 450 del Código Civil antes de sus reformas, considera que son formas que perturban la inteligencia: "... estas diferentes formas que perturban la inteligencia no afecta la capacidad de goce desde el punto de vista patrimonio, es decir, no impiden al sujeto ser titular de

derechos y obligaciones de orden pecuniario, pero evidentemente que afectan en cuanto a las relaciones de familia".<sup>26</sup>

Efectivamente, los mayores de edad que padezcan alguna incapacidad prevista en el artículo 450 del Código Civil para el Distrito Federal, vigente pueden tener derechos de carácter patrimonial puesto que pueden tener la calidad de propietarios, acreedores o deudores y un sin fin de derechos que repercutan en su esfera patrimonial, no siendo el caso de la celebración de los siguientes actos que a él están prohibidos tajantemente:

- ❖ No les está permitido contraer matrimonio, en virtud de que se encontraba como un impedimento.
- ❖ No puede ejercer la patria potestad e incluso es causa de que suspenda la misma.

#### 2.4 Capacidad de Ejercicio.

Al referirnos a la capacidad de ejercicio la entendemos como la aptitud de la persona para ejercitar sus derechos por sí misma con las obligaciones que la ley le impone.

---

<sup>26</sup> ROJINAS VILLEGAS, Rafael. Op. Cit. Página 26.

Al igual que la capacidad de goce la capacidad de ejercicio admite restricciones, dado que no todos los sujetos la ejercitan ya que para que se configuren se requiere:

En primer lugar discerniendo para poder entender las consecuencias que acarrearán los actos jurídicos que se pretende realizar, para ello, la ley establece la edad de 18 años para considerar a un sujeto como ciudadano con plena capacidad de ejercicio, es decir, la potestad de efectuar por sí mismo los actos con efectos jurídicos.

#### 2.4.1 Grados de Capacidad de Ejercicio.

Las restricciones a la capacidad de ejercicio las clasificamos en los siguientes grados:

a) Plena incapacidad de ejercicio del concebido.

Evidentemente, que el ser concebido no puede hacer valer sus derechos por sí mismo, ni ejercitar las acciones correspondientes ante los órganos judiciales, toda vez que carece de la capacidad de ejercicio, por tanto es necesaria la representación de los que ejercen la patria potestad sobre ellos, es decir, sus ascendientes quienes están facultados para recibir en nombre del concebido la donación, herencia o legado que puede adquirir el concebido.

b) Capacidad de ejercicio de menor de edad no emancipado.

Debido a que la minoría de edad constituye un estado en el cual el individuo no ha alcanzado plena madurez física y mental para decidir sobre sus propios actos tratándose de la ejecución o cumplimiento de los derechos y obligaciones, se requiere de un representante legal para ejecutar o hacer valer sus derechos.

Cabe señalar la aclaración de que en caso que el menor de edad adquiera bienes en virtud de su trabajo, puede administrarlos él mismo, no siendo necesario la representación, no así en la adquisición de bienes por causas ajenas al trabajo.

❖ Tiene derecho a nombrar curador.

❖ Puede otorgar testamento, una vez cumplidos 15 años.

❖ Puede contraer deudas en ausencia de su representante legítimo para el caso de utilizarlas para su alimentación.

c) Capacidad de ejercicio alcanzada por la emancipación.

En virtud de la emancipación, el menor de edad ya no es sujeto de patria potestad o de tutela por lo que puede disponer libremente de su persona y de sus bienes, de conformidad con lo establecido en el artículo 643 del código Civil. Sin embargo se requiere la autorización judicial para enajenación, gravamen o hipoteca de los bienes del menor de edad emancipado, de un tutor para negocios judiciales.

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

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

II. De un tutor para negocios judiciales."

d) Capacidad de ejercicio de los mayores de edad.

La mayoría de edad en nuestro derecho se alcanza a los 18 años y con ello se obtiene la facultad de disponer libremente de su persona y de sus bienes. Edad en la cual se considera que la persona obtiene un grado de madurez física y mental y consiguientemente obtener la capacidad volitiva para ejecutar determinados actos, cuyas consecuencias son conocidas por el sujeto en cuyo asunto se hace necesaria la figura de la representación para la administración de tales bienes.

En un principio todos los actos jurídicos que el menor de edad pretenda realizar los tiene que ejercitar a través de un representante o tutor, prescribiendo de esta manera al convenio celebrado en relación con los bienes de los pretendientes menores de edad, mismo que debe ser aprobado por las personas que dieran su consentimiento para la celebración del matrimonio.

En relación con la figura de los esponsales es indispensable el consentimiento de los representantes legales de los futuros contrayentes de matrimonio, para que surta efectos tal promesa.

Para realizar donaciones antenuptiales debe intervenir los padres o tutores de los contrayentes menores de edad, o en su defecto aprobación judicial.

El reconocimiento de un hijo demanda el consentimiento de los padres o tutores de los menores.

En este sentido encontramos que cuando un menor de edad sea perito en una materia, no puede alegarse de los actos de administración o contratos que celebre.

Por otra parte existen circunstancias en las cuales es permitido al menor de edad ejercer sus derechos por si mismo, siendo estos:

- ❖ Nombrar un tutor, tal derecho podrá ser ejercitado cuando haya cumplido 16 años.
- ❖ Tiene el derecho, tratándose del desempeño de tutela, a ser consultado por el tutor para los actos importantes de la administración

## 2.5 Incapacidad.

Previamente al estudio de esta figura apuntaremos algunas cuestiones históricas.

En el derecho Romano se conoce la incapacidad de determinados individuos respecto a la realización de ciertos actos ya que: "solo se reconocía plena capacidad de goce a una minoría de seres humanos. Estos debían de reunir, par ser personas, los tres requisitos siguientes:

- a) Tener el status libertati (ser libres no esclavos).
- b) Tener el status civitatis (ser romanos, no extranjero).
- c) Tener el status familiae (ser independiente de la patria potestad)".<sup>27</sup>

De esta manera, los enfermos mentales al no poder cuidarse así mismos quedaban sometidos a curatela distinguiéndose tipo de estas personas "furiosus que era el sujeto privado de las facultades mentales, pero que tenia intervalos de lucidez.

---

<sup>27</sup> MARGADAT FLORIS, Guillermo. Derecho Privado Romano. Vigésima edición. Editorial Esfinge, México Página 113.

Mente Captus, que era el idiota o personas cuyas funciones intelectuales estaban muy por debajo de lo normal y que carecía por completo de intervalos de lucidez".<sup>28</sup>

Estos sujetos no podían realizar actos jurídicos, entre otra actividad "aunque sean propietarios no pueden enajenar, los infantes, los locos y los pródigos."<sup>29</sup>

Así mismo, no podían contraer "... matrimonio el loco, furiosus...pero contraído el matrimonio no se disuelve por locura, que sobrevenga después."<sup>30</sup>

Como quedo señalado anteriormente la capacidad jurídica se define como la actitud o idoneidad que poseen los individuos como titulares de derechos, así como cumplir con sus obligaciones; concepto con el cual deducimos que no todos los sujetos pueden hacer valer sus derechos ni cumplir sus obligaciones por lo que son incapaces.

Consideramos, que en este sentido no cabe hablar de una incapacidad de goce, toda vez que todos los seres humanos, por el hecho de tener esa calidad gozan de derechos subjetivos, sin que ello se contraponga a las graduaciones o limitaciones que

---

<sup>28</sup> LEMUS GARCIA, Raúl. Derecho Romano. Editorial Limusa. México, 1964. Página 121.

<sup>29</sup> IGLESIA, Juan. Derecho Romano. Editorial Limusa, México, 1979. Página 121.

<sup>30</sup> *Ibidem*. Página 570.

se aludieron anteriormente, en virtud de que derivan del cumplimiento a normas prohibitivas.

### 2.5.1 Clases de Incapacidad.

En esta tesitura abocaremos a la incapacidad de ejercicio la que nuestro Código Civil ramifica en dos grupos: incapacidad natural y incapacidad legal.

#### *A) Incapacidad natural.*

Se entiende por incapacidad natural " la situación en la que un sujeto esta independientemente de su edad, provocada por una causa permanente o transitoria, como enfermedad mental, vicio o factores parecido que le impide querer y entender lo que hace; sus factores no son con una voluntad plena si no limitada". 31

#### *B) Incapacidad legal.*

Por incapacidad legal se entiende aquella que la ley fija de manera taxativa y que impide que el sujeto pueda realizar aquellos actos que la norma le prohíbe por razones puramente inherentes a su persona.

Sobre este punto es de adorararse que nunca una uniformidad de criterios en los estudiosos del derecho civil, ya que mientras

que para otros autores, únicamente la tiene los menores de edad y los sordomudos, señalando como argumento que:

"Todos los demás casos de incapacidad deben ser declarados por autoridad judicial competente... mientras la interdicción no este decretada el incapaz es hábil para realizar negocios jurídicos. Tal es el caso del ebrio consuetudinario, del demente, del imbécil, cuya interdicción no ha sido reconocida."<sup>32</sup>

Sin embargo, consideramos que la interpretación conjunta que e efectúe a los numerales del Código Civil con anterioridad a las reformas se desprende que se consideraba incapaces natural y legal tanto a los menores de edad, como a los mayores privados de inteligencia, por locura, idiotismo o imbecilidad aún cuando tenga intervalos de lucidos, sordomudos que no sepan leer, ni escribir, los ebrios consuetudinarios y los que habitualmente hacen uso de enervantes.

---

<sup>31</sup> DOMINGUEZ MARTINEZ, Jorge Alfredo. Op. Cit. Página 187.

<sup>32</sup> MUÑOZ, Luis. Derecho Civil Mexicano. Primera edición. Editorial Cárdenas editor distribuidor, Mexico, 1971. Página 297.

# CAPITULO TERCERO

## 3.1 Aspectos Generales de la Discapacidad.

Muchas condiciones han sido consideradas invalidantes o que constituyen una desventaja; el ser mujer, ser homosexual, ser negro, ser miembro de una minoría religiosa o de cualquier grupo de minoría ha sido, en un sentido amplio considerado como un factor invalidantes. En común con las condiciones consideradas como invalidantes en sentido estricto, como la ceguera, la sordera o alguna incapacidad física o mental, pueden limitar las oportunidades de una persona, crear prejuicios en otras y causar frustraciones.

Para cualquier estudio de la invalidez, resulta fundamental reconocer que el invalido es antes que nada una persona, y en segundo término, que sufre una incapacidad que afecta algunos pero rara vez todos los aspectos de su conducta.

Un invalido rara vez lo es en forma total, excepto en aquellos pocos casos en los que se combinan invalidez física y mental y que son de gravedad tal que la conducta de la persona queda

limitada a grado tal que es totalmente distinta de cualquier conducta observada en el repertorio de una persona normal.

En cualquier otro caso la persona invalida tiene potencialidades y debilidades, parte de su conducta afectada por la invalidez y por otra parte no. Puede ser incapaz de ver, pero no tener dificultad para moverse por la casa; puede ser sordo pero escribir poesía; puede sufrir retraso mental, pero muy bueno para el fútbol.

Una persona discapacitada es todo ser humano que padece temporalmente una disminución en sus facultades físicas, mentales o sensoriales. Se puede clasificar los tipos de discapacidad de acuerdo a la problemática que presentan:

- ❖ Problemas del aparato locomotor, secuelas músculo-esqueléticas. (términos médicos)
- ❖ Alteración en la comunicación humana; problemas de lenguaje, sordos e hipoacústicos.
- ❖ Ciegos y débiles visuales.
- ❖ Deficiencia mental, incluyendo síndrome de Down y problemas de aprendizaje.

### 3.2. Clasificación de la Discapacidad.

#### Deficiencia Mental.

##### Definición.

La deficiencia mental es parte de un continuo entre la normalidad y la incapacidad, el lugar en donde se marca la diferencia entre las personas deficientes y las personas no deficientes es algo convencionales y por tanto arbitrario. Algunos niños que asisten a clases especiales para personas con deficiencia mental funcionan mejor intelectualmente, académicamente y socialmente que algunos niños de clases regulares y que nunca han sido clasificados como deficientes mentales. Muchas personas que llevan la etiqueta de deficientes mentales puede como adultos llevar una vida independiente y productiva, mientras que muchas otras "normales" son incapaces de conservar un empleo.

Existen tres categorías de definiciones de deficiencia mental:

- I. Basadas en resultados de pruebas de inteligencia.
- II. Basadas en la inadaptación social.
- III. Basadas en causa o naturaleza de la deficiencia.

Cada una de ellas presenta una serie de problemas, los cuales impiden una clasificación adecuada, las definiciones basadas en resultados de prueba de inteligencia presentan los

siguientes problemas no se debe tomar el coeficiente intelectual de un individuo como medida absoluta de su potencial y no siempre existe una buena relación entre él redimiendo de una prueba de inteligencia y el nivel de desadaptación de la persona.

Los problemas que presentan las definiciones basadas en la desadaptación social son: una persona puede ser deficiente en un ambiente y no en otro; es difícil medir en forma confiable la capacidad de adaptación de un individuo. Las deficiencias de adaptación pueden tener otras causas como problemas emocionales que le impidan vivir independientemente.

El problema que presenta las definiciones de la última categoría es que: excluyen a muchos niños y adultos que probablemente deberían ser tomados como personas con deficiencia mental, pero no manifiestan defectos en el sistema nervioso. Sin embargo, ninguna de estas categorías proporciona una definición concluyente ya cada una de ellas se enfoca a un aspecto específico.

La definición adoptada por la American Association on Mental Deficiency (Asociación Americana en Deficiencia Mental) dice:

"Retraso mental significa un funcionamiento intelectual general, notablemente por debajo del promedio, que existe junto con deficiencias de adaptación y que se manifiesta durante el periodo de desarrollo".

De tal forma que para considerar a una persona con deficiencia mental debe cumplir con tres criterios:

1. Obtener en una prueba de inteligencia resultados de por lo menos desviaciones estándar por debajo del promedio.
2. La deficiencia tiene que aparecer durante el desarrollo.
3. Tener una conducta de adaptación deficiente.

En México, la dirección General de Educación Especial ha adoptado la siguiente definición: "un sujeto se considera deficiente mental cuando presenta una disminución significativa y permanente en el proceso cognoscitivo, acompañando de alteraciones de la conducta adaptativa".

Como las expectativas sociales son diferentes a diferentes edades, la deficiencia de adaptación se manifiestan de manera diferente en los niños pequeños, en los niños mayores y en los adultos.

La AAMD ofrece algunas normas al respecto: en los infantes y los preescolares, la mal adaptación de la conducta se suele reflejar en las siguientes áreas; aptitudes sensoro-motoras, aptitudes de comunicación, aptitudes para ayudarse a sí mismo y socialización.

En el caso de los niños de edad escolar, las deficiencias en la conducta de adaptación se suelen manifestar en una dificultad para aplicar las aptitudes académicas básicas a las actividades

rutinarias de la vida, o en la aplicación de razonamiento y juicio apropiados para dormir plenamente al igual que en la falta de aptitudes sociales.

"Los educadores clasifican a la deficiencia mental en:

Deficiencia mental	Equivalencia.
1. Educables (RMED)	Ligero.
2. Entrenables (RMEN)	Moderado.
3. Custodiables (RMS)	Profundo" 33

### Invidentes.

A través de la historia, en algunas culturas, la persona invidente ha sido considerada como atípica, debido a que su limitación constituía un impedimento para desarrollares en su medio, por lo que se le abandonaba, ya que no aportaba nada a la sociedad en que vivía. Así por ejemplo, en el antecedente histórico en donde se hizo referencia a la barbarie existente hacia los inválidos, se recordara que en algunas culturas, como en la griega entre los Espartanos un niño que nacía con una deficiencia era decapitado y arrojado al Monte Taijeto.

Durante el periodo comprendido entre el final de la Primera Guerra Mundial y el momento actual, han tenido lugar varios

cambios, tanto en los aspectos económicos como sociales, de este problema. En contrastes con un número relativamente pequeño de soldados americanos, que perdieron la vista a consecuencia de esta guerra, en Inglaterra e Italia y especialmente en Francia y Alemania, la proporción personas discapacitadas fue enorme; así los gobiernos adoptaron las medidas necesarias para afrontar la situación, siendo creadas instituciones para la atención de estos que habían sacrificado su vista en la defensa del país.

Similarmente en todas las naciones combatientes, la gratitud nacional se expreso, destinando grandes sumas de fondos públicos y aportaciones privadas para el cuidado de los ciegos. Se expidieron leyes y disposiciones, asignaciones a soldados, estableciendo instituciones para reeducarlos o, simplemente para orientarlos a una nueva vida.

"Mientras en México en el año de 1951, se crea la atención de los niños ciegos el Instituto Nacional para la Rehabilitación de los Niños ciegos y débiles visuales: en Coyoacán. En 1953, la escuela Nacional para Sordos y Ciegos "Lic. Ignacio Trigueros" pasa a formar parte de la Dirección General de Rehabilitación de la Secretaria de Salubridad y Asistencia, haciéndose una separación de la población, destinados dicha

escuela para la atención de jóvenes y adultos invidentes, que es como actualmente funciona. Solo debemos agregar que esta Institución fue transferida por Decreto presidencial del 19 de Diciembre de 1982 al Sistema nacional para el Desarrollo Integral de la familia (DIF)".<sup>34</sup>

### Definición.

Un déficit constituye una alteración irreversible, ya que al perderse la visión, se obstaculiza el desenvolvimiento normal de un individuo.

La palabra visión subnormal, también podría denominarse: visión residual, ceguera parcial, agudeza visual disminuida y/o limitación visual.

Así pues, la ceguera se ha determinado en ocasiones, por una pérdida de la proyección luminosa

o por una incapacidad para percibir las formas.

En el año de 1966, la Organización Mundial de la Salud, encontró que existen aproximadamente 65 definiciones de ceguera en todo el mundo, no existiendo aun una definición aceptada.

---

<sup>34</sup> CARRASCO RUIZ, Roberto. La Psicología de la Invalidez. Editorial Continental. México 1979. Página 170.

Algunos países se basan en definiciones funcionales para definir las, mencionando la inhabilidad para realizar ciertas actividades de la vida diaria. Otros utilizan modelos oftálmicos de acuerdo a la agudeza visual o campos visuales. Así por ejemplo, la Academia Americana de Oftalmología, consideran que la ceguera significa: "que sin aumentar la acción de otros sentidos, una persona es incapaz de realizar tareas que normalmente requieren de visión gruesa"<sup>35</sup>

Tomando en cuenta otras definiciones, se considera que: "la visión subnormal es una reducción de la agudeza visual central o pérdida subtotal del campo visual, debida a un proceso patológico ocular o cerebral".<sup>36</sup>

"Ciego es todo individuo que presenta una alteración visual de importancia suficiente, que afecta su desenvolvimiento normal"<sup>37</sup>

"Una persona es llamada ciega, cuando su visión es tan débil que tiene que depender de otros sentidos para orientarse".

El orden Médico Legal "considera ciego al individuo que tiene una agudeza visual menos de 1/50 o bien al que tienen menos de

---

<sup>35</sup> ARVIZU, María del Carmen. "Prevención y Causas de la Ceguera". Memorias del primer Seminario Técnico y Profesional de Servicios para Invidentes DIF. México, 1985. Página 25

<sup>36</sup> ARRIAGA G. RODRIGUEZ S. Tesis: Nivel de adaptación y rendimiento académico de niños invidentes integrados a escuelas regulares. Facultad de Psicología. U.N.A.M. México, D.F. 1984. Pág. 33

1/35 y un campo visual limitado a 30° o que presenta una agudeza visual de 1/20 con un campo de 15°.

La O.M.S. (Organización Mundial de Salud) considera ciego a quien no supera un décimo de la escala WECKER, con corrección de cristales y su defecto es de carácter permanente, o a quien no supera un ángulo de visión de 30°.

“La sociedad Mexicana de Oftalmología considera como ciego: al sujeto que tiene una visión visual no mayor de 20/200 en el ojo de mayor visión con lentes oscuros correctores, fijando de esta manera los límites de la ceguera ocupacional como la reducción del campo visual a menos de 10° y reducción de la visión a menos de un décimo.

La dirección General de rehabilitación considera:

- a) Las personas que presentan una pérdida total de la visión, que hace que el individuo este incapacitado para realizar una labor que requiere del sentido de la vista.
- b) Los que tienen una agudeza visual no mayor de 3/60 y 10/200 en el ojo de mayor visión con lentes correctores.
- c) Los que tiene una limitación en el campo visual, que el ángulo de visión no exceda de 20°”<sup>38</sup>

---

37 RODRIGUEZ BAUTISTA, Elizabeth. La rehabilitación del Ciego. 1975.

38 FAHR STHAL, M. Tesis: Breve Estudio del Ciego Mexicano. Facultad de Filosofías y Letras U.N.A.M México D.F. 1989.

En el Instituto Nacional para la rehabilitación de Niños Ciegos y débiles Visuales, se clasifican de la siguiente manera:

- ❖ Ciego total, agudeza visual de cero.
- ❖ Ciego con percepción visual (con o sin proyección).
- ❖ Ciego con percepción, proyección de luz, percepción de colores.
- ❖ Débil visual profundo.
- ❖ Débil visual medio.
- ❖ Débil visual superficial.

Así mismo se ha considerado como ciegos educables, aquellas personas que se encuentran visualmente impedidas, y quienes principalmente utilizan el sistema braille como medio para leer y escribir.

### Causas que provocan la Ceguera.

Entre los diferentes grupos de edad, existen una multitud de personas que van perdiendo la vista total o parcialmente a causa de accidentes de trabajo.

Frecuentemente los cuerpos extraños, así como las quemaduras por radiaciones ultravioletas, exposición a un arco eléctrico de soldadura, la línea de lato voltaje, la exposición excesiva

a las radiaciones y disposiciones nucleares, provocan heridas oculares serias. Durante la infancia se presentan otras heridas de tipo ocular, como resultado de accidente en el juego, existiendo a la vez algunas enfermedades sistemáticas que producen trastornos graves, dando lugar a la ceguera. De acuerdo a su origen, ha sido posible clasificar algunas de las causas que producen una pérdida de la visión; así se tiene las ocasionadas por factores de tipo hereditario, cognitivo, neonatal, infecto contagiosos, traumático y/o debido a otras causas o enfermedades.

A) Hereditarias:

Catarata.

Desprendimiento de retina.

Neuritis Optica.

Querátocono.

Retinosis Pigmentaría. Atrofia Optica de laber.

B) Congénitas:

Las alteraciones congénitas se presentan debido a aspectos genéticos y alteraciones de otros órganos o sistemas, dando lugar a lesiones no sólo Oftalmológicas, sino atrás generales muy serias.

Toxoplasmosis Congénita.

Rubéola materna.

Sífilis Congénita.

Colombono.

Glaucoma infantil.

Hepedemis de la papila.

Catarata congénita.

Maculopía.

C) Neonatales:

Fórceps.

Traumatismos.

Conjuntivitis Purulenta Blenorragica.

D) Infecto-Contagiosas:

Lepra.

Tuberculosis.

Sarampión.

Viruela.

Difteria.

Tracoma.

Queratitis.

Iridiociclitis.

Onconercosis

E) Traumáticas: Ruptura del globo ocular.

Fractura aislada del piso de la órbita.

Queratitis.

Luxación del Cristalino.

Traumatismos de la esclerótica.

Heridas penetrantes de la Córnea.

Sordomudos.

La sordomudez es un estado patológico (característica) del órgano auditivo, de varia etiología, heredado o adquirido, que produce sordera en la primera infancia y que impide o hace olvidar el lenguaje. En otros términos sordo es aquel cuya audición no es funcional para la vida ordinaria. Se divide en dos grupos, según la época de la presentación de la sordera:

a) El sordo congénito.

b) El sordo adquirido; aquel que nació con audición normal pero quedó sordo por la enfermedad o accidente.

Duro de oído: aquel en el cual la audición, aunque deficiente, es funcional con o sin prótesis auditiva. Estas definiciones fueron aprobadas por la Sociedad Otológica Americana en 1940.

En realidad, la sordomudez es sólo un síndrome, no es una enfermedad, pero en realidad, la mudez no es producida directamente por la enfermedad causal, y la palabra puede recuperarse con los procedimientos varios.

Relación social: la dificultad en la relación social del sordomudo con los oyentes son esencialmente del orden lingüístico. El futuro social del sordomudo depende del grado de su inteligencia, pero esto es idéntico a lo que ocurre con las personas oyentes. El sordomudo bien dotado es capaz de hacer brillantemente los estudios secundarios y puede abrirse un buen porvenir en las carreras técnicas.

Claro está que deben evitarse los oficios que requieran comunicación verbal con el público, pero hay muchos que no la necesitan "Investigaciones realizadas en los EE.UU., durante la Segunda Guerra Mundial indicaron el trabajador sordo rinde más, se distrae menos y tiene menos faltas de asistencia que el

oyente. Por ello su producción es equiparable en cantidad y calidad a los demás obreros".<sup>39</sup>

### Invalidez Física.

Su existencia es de siempre, son seres humanos comunes y corrientes a quienes las condiciones resultaron adversas después de un accidente, una enfermedad o una "mala jugada" de la naturaleza, que los condeno para siempre a una mayoría que los ignora y los ha relegado toda la vida.

Las personas con invalidez física nacen en forma totalmente al azar, tanto entre familias amorosas y estableces como en aquellas desintegradas o rechazadas, o también una de las causas por las cuales una persona queda impedida físicamente es el hecho del riesgo de trabajo y los accidentes en general, pero esta condición en particular no debe ser considerada una situación tal que la actitud de la sociedad en que se desenvuelve, sea diferente ya que se ha encontrado que la posibilidad de que una persona sea considerada como invalida esta influida por la cultura en que vive.

Las personas con deficiencia física se caracterizan por el hecho de que han quedado limitadas para algunas labores, pero no incapaces de desarrollar ciertas actividades, es por ello que se les debe permitir la oportunidad de demostrar que el

---

<sup>39</sup> PERRELLO, Jorge. Sordomudez. Segunda Edición. Editorial Científico-Médica, Madrid, 1972. Pág.302.

mundo del trabajo tiene en estos momentos grandes transformaciones, que nos muestran la fuerte tendencia al cambio de la producción, a la modificación de las pautas de comercialización, y el marcado crecimiento de la venta de servicios, así la persona con alguna invalidez física son y serán piezas claves en el desarrollo laboral en el país.

En la actualidad las personas discapacitadas pueden valerse por si mismo, y su trabajo es tan efectivo como el de un individuo sin problemas, además hay que tomar en cuenta que no siempre una persona discapacitada tendrá la mala fortuna de contar con una discapacidad mayor, las personas discapacitadas se les debe garantizar la igualdad de oportunidades mediante la eliminación de todas las barreras, sean físicas, sociales o culturales que las excluyen de su plena participación en la sociedad. Así se debe entender el derecho a la igualdad que consagra el artículo 1° de nuestra Constitución Política, es decir como la igualdad de oportunidades, lo que explica que las personas con alguna discapacidad deban gozar de ciertas prerrogativas. Las personas con discapacidad tienen derecho a una vida digna, tienen derecho a una vida privada, tienen derecho a formar una familia, al matrimonio y a la procreación; igualmente tienen derecho a la participación política. Existen ya normas en el ordenamiento jurídico mexicano que tiene por objeto facilitar la integración de las personas con discapacidad a la sociedad, el acceso a servicios. Se han eliminado de los códigos civiles y de procedimientos viejos giros lingüísticos que denotaban,

implicaban discriminaciones. En este sentido, las diversas modificaciones a las leyes constituyen ya un marco jurídico avanzando que permite enfrentar muchos problemas.

Hay sin embargo algunos problemas que la legislación todavía no contempla y desde luego la normatividad vigente no corresponde a los hechos sociales que se pueden observar fácilmente.

# CAPITULO CUARTO

## 4.1 Situación Jurídica de los Discapacitados.

Desde hace varios años las organizaciones de padres de familia y de personas con discapacidad de distintas naciones han conformado un movimiento de pugna 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 el ámbito internacional.

La discapacidad como concepto, comienza a tocar en la conciencia pública 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 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 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 variantes la prevención, la atención y la rehabilitación; la educación, la cultura, recreación y el deporte; la capacitación y el trabajo; ya que por razón 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 miembro, garantice el ingreso a tales servicios.

Es innegable que la 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 enfrenta las personas, 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 desempleo y subempleo considerable que requiere de la atención del Gobierno Federal para abatir la extrema pobreza, encontrar una promoción laboral y una ocupación rentable para las personas con discapacidad, lo que no justifica dicha discriminación. Por otra parte, si bien no cuenta con cifras confiables que permitan cuantificar con certeza el fenómeno que enfrentamos, tampoco podemos ignorar

las estimaciones que se han hecho en otros países como el nuestro, que son aproximadamente de 10 millones de mexicanos sin considerar el impacto en el entorno familiar y social. Por eso es de justicia social que los mexicanos con esta condición 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 este 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 de haber oportunidad.

Abrir el mercado 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 en un primer paso en este sentido es la reformar de la legislación laboral, sabemos que ello no conlleva a colocar en un empleo a las personas con discapacidad, pero si, una acción fundamental para lograrlo, teniendo en cuenta sus limitaciones. Toca al legislador realizar esta noble tarea, que representa una autentica 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 de trabajo y que está catalogada como una incapacidad permanente parcial. Es preciso ampliar los conceptos que sobre el particular se ha elaborado y adecuarlos a la realidad actual.

En ese sentido se hace necesario remitirnos a las a las recomendaciones de carácter internacional que tiene 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 defunciones contemporáneos que en esta materia se ha difundido.

En ese contexto "El programa de Acción Mundial para Personas con Discapacidad", adopta las definiciones elaboradas por la Organización Mundial de la Salud (OMS), en el que se establece que la discapacidad constituye, la restricción o la 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 una 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 sentido 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 él es caso de la recomendación 99 sobre la Adaptación y Readaptación Profesionales de los Inválidos de 1995, de la Organización Internacional del Trabajo, que pone en especial énfasis para evitar la discriminación.

Empero hace falta incluir las normas más recientes, surgidas como consecuencia del citado Programa de Acción Mundial, que sugiere 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 1° 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 puedan desempeñar quienes tiene una discapacidad.

Lograr condiciones que permitan a estas personas desarrollar a plenitud sus potencialidades, ha sido y es, una tarea que solo puede fructificar sumando esfuerzos. La creación de un programa para el desarrollo de personas con discapacidad 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 la Población con Discapacidad. Es fundamental tener en cuenta lo preceptuado por los artículos 5° 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 lo 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 tales recomendaciones, procede hacer un análisis exhaustivo y serio, acerca de cuales deben ser los preceptos de la Ley Federal del Trabajo que requieren ser reformados par 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.

#### 4.2. Normatividad jurídica en materia de discapacidad.

Dentro de este punto he considerado mencionar algunas de las leyes que en poco o en mucho se considera la situación de las personas con Discapacidad como un problema de la realidad, no solamente en el ámbito laboral, muchas de estas norma han sido consideradas como algo mas que una "buena acción", sin no mas que eso como una obligación que se debe tener en el proceso de la superación y desarrollo humano que con llevaría a un progreso en la economía laboral. Se da una recopilación de aquellas que en su momento fueron la motivación de que muchas organizaciones y personas lucharan por un trato justo y por los derechos que con lleva ser humano.

Estas leyes son de Orden Estatal:

Ley de Integración Social de personas Discapacitadas (Estado de Aguascalientes).

La presente Ley es de orden público y de interés social, su objeto es regular las medidas tendientes a la resolución de los problemas que afectan a las personas con discapacidad para su completa realización personal y total integración social y motivar a la colectividad para que favorezca la incorporación de este grupo a las diferentes actividades de carácter social.

Ley para el Desarrollo Integral de las Personas Discapacitadas (Estado de Coahuila).

La presente ley es de orden público y de interés general, sus disposiciones son de observancia obligatoria en el Estado, y tiene por objeto establecer y regular las medidas y acciones tendientes a promover el desarrollo integral de las personas con discapacidad, así como pretende motivar a la colectividad para que favorezca la incorporación de este grupo a las diferentes actividades

Ley para personas con discapacidad del Distrito Federal (D.F.).

La presente Ley es de orden público e interés social y tiene por objeto normar las medidas y acciones que contribuyan al desarrollo integral de las personas con discapacidad en el Distrito Federal.

Ley de Asistencia para Discapacitados (Estado de Guanajuato).

La presente Ley es de orden público y de interés social, su objeto es regular los planes, programas y acciones en favor de

las personas con discapacidad, para su completa realización personal y total integración social.

#### Ley de Integración Social de Discapacitados (Estado de Nuevo León).

La presente Ley es de orden público y de interés social, su objeto es regular las medidas tendientes a la resolución de los problemas que afectan a los discapacitados para su completa realización personal y total integración social y pretende motivar a la colectividad para que favorezca la incorporación de este grupo a las diferentes actividades de carácter social.

#### Ley de Integración Social de Personas con Discapacidad del Estado de Puebla.

La presente Ley es de orden público y de interés general. Tiene por objeto establecer y regular las medidas tendientes a lograr la completa realización personal y total integración social de las personas con discapacidad, así como fijar las bases para que la colectividad favorezca su incorporación a las diferentes actividades.

#### Ley de Integración Social de personas con Discapacidad para el Estado de San Luis Potosí.

La presente ley es de orden público y de interés general. Tiene por objeto establecer y regular las medidas tendientes a lograr la completa realización personal y total integración social de las personas con discapacidad, así como fijar las bases para que la colectividad favorezca su incorporación a las diferentes actividades.

**Ley para la Protección y Desarrollo de los Discapacitados del Estado de Tabasco.**

La presente ley es de orden público e interés social y tiene por objeto establecer las normas y acciones para promover el desarrollo e integración de los discapacitados y senescentes a la vida social y productiva del Estado.

**Ley de Integración Social de personas con Discapacidad (Estado de Tamaulipas).**

La presente Ley es de orden público e interés social y sus disposiciones son de observancia obligatoria en el territorio del Estado de Tamaulipas y tiene como finalidad establecer medidas para integrar a las personas con discapacidad a la sociedad, así como fijar las bases para que la colectividad favorezca esta incorporación.

Algunas de los decretos que reformaron algunas leyes y que sirvieron como parámetro para dar a conocer esta realidad jurídica y necesaria para impulsar las reformas para el cambio en materia de Discapacidad son:

**Código Civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en Materia Federal**

Aun cuando este ordenamiento se aplica al Distrito Federal en materia común, su importancia radica en que fue la primera reforma legal impulsada por las organizaciones de y para personas con discapacidad, quienes han generado también la movilización nacional para el respeto de sus derechos; además este ordenamiento es supletorio en las entidades federativas,

en todo aquello que no se encuentre debidamente regulado en los códigos civiles locales.

Históricamente, esta reforma significó un cambio en la concepción tradicional de incapacidad legal y natural y, en cuanto al respeto a la dignidad de las personas con discapacidad, ejemplifica una nueva corriente de pensamiento que pretende investir de igualdad a todos los mexicanos.

El decreto que reformó diversas disposiciones del Código Civil para el D.F., se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 23 de julio de 1992. En primera instancia, se pugna por el cambio de la denominación del Capítulo IV del Título Noveno del Libro primero, que anteriormente estipulaba: De la tutela legítima de las personas con incapacidad natural y legal, y que después de la reforma quedó adecuadamente: De la tutela legítima de los mayores de edad incapacitados.

El aspecto más importante de la modificación al Código Civil, es que en el artículo 450 fracción II, se describe que debe entenderse por incapacidad natural y legal de las personas y quienes están sujetos a ella:

Aun cuando el Código Civil ha establecido restricciones con respecto a la personalidad jurídica, entre ellos la existencia de incapacidades, el Art. 23 del mismo ordenamiento, establece que las personas incapaces pueden ejercer sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes.

En cuanto a menores de edad, Artículo 464 establece que en cualquier de los casos a que se refieren la fracción II del

artículo 450, estará sujeto a tutela mientras no alcance la mayoría de edad.

La ley Civil vigente tiene el mérito de rescatar la dignidad que como ser humano tiene una persona con discapacidad, ya que en el artículo 156 fracción VIII y IX, los artículos 450, 464, 543, 544 y 561 se suprimieron los términos "loco, idiota, imbecil" que trataba de aludir a las personas con discapacidad mental, pero que en realidad resultaba peyorativo. Actualmente, una persona con deficiencia o discapacidad mental puede ser integrado a la sociedad a través de un cuidadoso trabajo de educación especial y rehabilitación.

La modificación más importante aparece en el artículo 450, fracción II, que establece finalmente el concepto de gobernabilidad de sí mismo. Esta innovación, que está basada en legislaciones tan avanzadas como la española, transformo el concepto que había prevalecido en el tema de la incapacidad jurídica. Es decir, que para determinar si una persona tiene o no una incapacidad, esto se referirá a la naturaleza del acto jurídico que realice ese sujeto, en implicación directa con su estado mental.

A este respecto, pero específicamente sobre el tema de tutela, se reformaron los Arts. 902 y 904 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal: el primero de ellos establece que no puede confiarse una tutela sin que la persona sujeta a ella sea declarada en estado de minoridad o de incapacidad y el segundo especifica las formas y personas que deben expedir tal declaración de incapacidad.

## Ley General de Educación.

En la historia de la legislación mexicana, así como en la lucha por él respecto a los derechos de las personas con discapacidad, este decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de julio de 1993, tiene un significado especial, ya que fue la primera vez que el termino discapacidad fue utilizado en nuestros textos legales.

Pero más allá de está sencilla anécdota, resalta la trascendencia que implica la reforma al Sistema Educativo Nacional, misma que hizo necesaria una nueva Ley General de Educación, desde el interés particular, un nuevo marco jurídico en materia de Educación Pública.que sentó las normas de la Educación, entre ellos la Educación Especial.

Para la causa de las personas con discapacidad, es un logro el que se haya reconocido a la Educación Especial como parte del Sistema Educativo Nacional, pues esto garantiza que exista la infraestructura adecuada para atenderlos. Así mismo se debe resaltar que se da paso a la integración educativa de los alumnos con necesidades educativas especiales en forma paulatina, tomando en cuenta que deberá existir la educación especializada para aquellos cuya integración a la educación regular no resulte posible.

Esta disposición legal también contempla la orientación a los padres y tutor, maestros y personal de las escuelas de educación básica regular para que integren alumnos con necesidades especiales de educación.

### Ley de Estimulo y Fomento al Deporte.

El deporte es una de las actividades donde la persona con discapacidad ha destacado por su propio esfuerzo, y es la prueba más clara de que su integración social es posible.

Los constantes éxitos en el deporte para discapacitados han influido para que les sea proporcionada, la infraestructura adecuada para desarrollar sus actividades, aún cuando se ha dado prioridad al desarrollo del deporte de alto rendimiento.

El decreto que hace posible el desarrollo del deporte para personas con discapacidad apareció publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de julio de 1994.

Este decreto establece que deberán formularse programas que apoye, promueva y fomente el deporte realizado por personas con Discapacidad, en un marco de coordinación entre los estados, municipios y el Distrito Federal, dentro del Sistema Nacional del Deporte.

De gran importancia parece lo preceptuado en el último párrafo del artículo 12 de esta ley que dice Textualmente: Los deportistas con discapacidad no serán objeto de discriminación, siempre que las actividades a realizar no pongan en peligro su integridad física o mental.

Por otra parte, la ley obliga a que los deportistas con discapacidad dispongan de los espacios adecuados para el pleno desarrollo de sus actividades, y a que los planes de capacitación incluyan programas tendientes a fomentar la enseñanza del deporte a personas con discapacidad, así como la práctica del deporte por parte de las mismas.

También se señala que en las instalaciones deportivas debe contemplarse adecuación necesaria para el libre acceso y desarrollo de las personas con discapacidad.

### **Ley General de Asentamientos Humanos**

En las áreas urbanas y rurales, es frecuente encontrar obstáculos que impiden el libre tránsito de las personas con discapacidad, y aun cuando las tendencias actuales en la arquitectura contemplan la posibilidad de acceso y circulación dentro de cualquier construcción, se hizo necesario reformar la Ley General de Asentamientos Humanos para hacer obligatorias las modificaciones y adecuaciones necesarias a la infraestructura y adecuaciones necesarias a la infraestructura y servicios urbanos.

Este decreto apareció publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Agosto de 1994, modificándose los arts. 3 fracción XIX; 33, fracción IX y 51 fracción XIII.

Uno de los aspectos más relevantes en la modificación de esta ley es que en uno de sus artículos considera la existencia de procedimientos para consultar a las personas con discapacidad sobre las características de los proyectos, de tal forma que puedan intervenir en cualquier construcción y adecuación que se esté realizando.

En el artículo segundo transitorio, se obligó a los estados a adecuar su legislación en materia de desarrollo urbano en un plazo no mayor a un año contado a partir de su entrada en vigor.

### Ley de Adquisiciones y Obras Públicas.

En un sentido similar al apartado anterior, se modifico la Ley de Adquisiciones y Obras Publicas en su artículo 19, para que las entidades y dependencias tengan considerado dentro de su presupuesto, la elaboración de instalaciones para el acceso y transito de las personas con discapacidad. Según el tipo de obra, explica el artículo se construirán rampas, puertas, elevadores, pasamanos o cualquier otra instalación semejante que permita el libre tránsito y acceso de las personas con discapacidad.

El segundo artículo transitorio de este decreto, estableció la obligatoriedad de esta disposición legal a partir del 1° de Enero de 1995, por lo que toda dependencia debe contemplar la contratación de obras públicas para cumplir la ley.

### Ley Aduanera.

Las personas con discapacidad tienen, en muchas ocasiones la necesidad de utilizar mercancías e implementos para disminuir sus limitaciones, y dado que en nuestro país no se fabrican muchos de estos aparatos, se ven obligados a recurrir a la importación.

Es por ello que el día 15 de Diciembre de 1995 sale publicado en el Diario Oficial de la Federación la reforma al artículo 61 fracción XV de la Ley Aduanera que exenta del pago de impuestos al comercio exterior por la entrada al territorio nacional de vehículos especiales o adaptados y demás mercancías para uso personal de las personas con discapacidad.

Este cambio en la Ley Aduanera fue estímulo para que las personas con discapacidad tengan acceso a los artículos de fabricación extranjera que les permita integrarse, en mayor o menor medida, a la sociedad.

### Ley del Seguro Social.

La seguridad Social es un derecho al que toda persona debe acceder por el simple hecho de serlo; quien experimenta alguna discapacidad no es ajeno a la titularidad de derechos como este y por lo tanto merece, como en otros ámbitos, ser incluido en el goce de esta facultad que otorga la ley. En consideración a esta realidad social, el legislador reformo la Ley del Seguro Social en sus artículos 45 y 110.

En los que se refiere al primero de ellos, es decir al artículo 45, determina que la existencia de estados anteriores como la discapacidad física, mental o sensorial, intoxicaciones o enfermedades crónicas no es causa para disminuir el grado de incapacidad temporal o permanente, es decir, con esta reforma se busco acabar con el mito de que ante la existencia de discapacidad, la autoridad o el sector patronal podía dar por hecho que el trabajador discapacitado se encontrará en mayor propensión de ver disminuidos sus habilidades, capacidades y destrezas en el trabajo.

Por su parte, el artículo 110 reformado, pretendió ir mas allá y al mismo tiempo complementar lo dispuesto en el numeral citado anteriormente; de este modo el referido artículo 110 determina que con el propósito de proteger la salud y prevenir

las enfermedades y la discapacidad, los servicios de medicina preventiva del Instituto llevarán a cabo programas de difusión para la salud, prevención y rehabilitación de la discapacidad, estudios epidemiológicos, producción de inmunobiológicos, inmunizaciones, campañas sanitarias y otros programas especiales enfocados a resolver problemas médico sociales.

La reforma a este artículo significa en sí mismo un gran avance a favor de las personas con discapacidad, como podemos observar, al convertirse en disposiciones legales obligatorias, los dos artículos de la Ley del Seguro Social otorgan a las personas con discapacidad mayor certeza jurídica, colocándolas en un plano de igualdad y trato digno en relación con el resto de los derechohabientes y beneficiarios,

#### 4.3. Propuestas y adiciones.

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 corresponde al capítulo relativo a la terminación de las relaciones de trabajo que regulan la incapacidad como una de las causas que la originan, ésta, tiene su antecedente en una discapacidad, la que constituye una restricción o inhabilidad para realizar las actividades laborales que el trabajador venía desempeñando; por este motivo es imprescindible incluir el mencionado término para darle coherencia a ambos conceptos: Con esta propuesta se definen y reglamenta dos supuestos: uno, cuando el trabajador sin discapacidad sufre un accidente de trabajo en los términos para darle coherencia a ambos conceptos. Con esta propuesta se definen y reglamentan dos supuestos: 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, sería el antecedente de terminación de la relación de laboral asociada a la inhabilidad.

Por lo anterior, es necesario asociar el concepto de discapacidad e incapacidad, porque en ambos 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 distinción entre los trabajadores, y que deberán establecerse condiciones iguales para aquellos que desempeñen 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 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, las cuales consisten en establecer dos criterios basados en el número de trabajadores de una empresa, considerando que la incorporación de las 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 este 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 equivalente al 1%. En efecto, cuando el número de trabajadores es menos de cien y mayor de veinte, se deberá de emplear a un trabajador en esa condición.

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 terminado 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 la discapacidades conocidas por el patrón,

ya que en dicha adición se consideran todo tipos de discapacidades.

Punto medular de la reforma es Título Quinto Tercero y de los artículos 181 A, B y C que se proponen como nuevas normas en la que la Ley Federal del Trabajo y que regula la actividad laboral de las personas con discapacidad, en aspectos fundamentales como establecer una definición de esta 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 con los ya existentes de mujeres y menores, regule el trabajo de las personas con discapacidad atendiendo a su condición personal, pues 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.

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 lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o a la muerte inclusive, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquier que sea el lugar en que este 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 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 incapacidad total para trabajar.

Queda Claro, que de acuerdo con las definiciones internacionales sobre la discapacidad, esta tiene su origen no solamente en accidentes o enfermedades de trabajo, habida cuenta que cuando la ley se refiere a la perturbación funcional posterior, sé ésta 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 y 483 se combinan los conceptos de incapacidad con discapacidad, de acuerdo, con el principio de 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 pretenden es la integración plena de las personas con discapacidad, no solamente en el trabajo, si no que participen en actividades de consulta, si 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 someta a la consideración la presente propuesta de reformas y adiciones a nuestra máxima legislación en materia laboral, que pretende ser un instrumento de dignificación para quienes solicitan un oportunidad laboral.

Propuesta y adiciones.

TITULO PRIMERO

PRINCIPIOS GENERALES

CAPITULO IV

RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

ART. 47. -Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad del patrón.

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

## CAPITULO V

### TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

ARTICULO 53. - .

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

ARTICULO 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 servicio, 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.

TITULO TERCERO  
CONDICIONES DE TRABAJO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 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 se puedan establecer diferencias con motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, discapacidad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

TITULO CUARTO

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES

CAPITULO I

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

ARTICULO 132. -

XXX. - Dar empleo a su condición personal a personas con discapacidad. Si el número de empleados de la empresa o establecimiento ~~es mayor a cien cuando menos, deberá de emplearse a un 1% de personas~~ con discapacidad del total de su plantilla de trabajadores, si el número de trabajadores es menor a cien y mayor de veinte deberá de emplearse 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.

ARTICULO 133.-

I. ~~Recusarse a aceptar a trabajadores por razón de edad, sexo~~  
~~o discapacidad;~~ en este ultimo supuesto el trabajador deberá demostrar que esta capacitado para desempeñar el trabajo para el cual fue contratado.

## CAPITULO I

### OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 134. -

VII. -Prestar auxilio 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.

### CAPITULO III

#### DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

##### ARTÍCULO 153 E BIS. -

En tratándose de trabajadores con discapacidad a que se refiere el TITULO 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.

### TITULO 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 perdida de facultades o aptitudes que imposibilita, parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo de manera temporal o permanente.

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

## TITULO NOVENO

### RIESGOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 472. -Las condiciones de este Título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajadores 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 la 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 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. -Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesario 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 la prevención de riesgos, 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.

## TITULO DIECISEIS

### RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

ARTICULO 994. -Se impondrán multa, cualificada en términos del artículo 992, por el equivalente: I.-

II. -

III. -

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, VII.

México ya no puede sustraerse del acontecer mundial; tiene que ir acorde mundial con la situación mundial de interdependencia tendiente a una dimensión global de la economía, si es que se quiere estar presente dentro del nuevo orden social de la vida mundial

Ahora no es el tiempo de nacionalismo si tenemos problemas habrá que afrontarlos y resolverlos dentro de un ámbito de armonía tanto a nivel nacional como internacional. Es un momento de apertura y armonización y eso sólo se puede lograr con un cambio dentro de la estructura legal, como lo es el caso de la necesidad del cambio y reforma dentro del marco de modernización de la Ley Federal del Trabajo y con ello dar un impulso decisivo a toda aquella gente productiva que teniendo las cualidades se mantienen al margen por una discapacidad.

Actualmente en México se abren nuevas perceptivas y campos de trabajo, pero debemos de ser participantes de este desarrollo, no podemos conformarnos con ser sólo espectadores pasivos de una sucesión de cambios que tocan puntos de vital importancia para el país, y por lo tanto para nuestras familias.

# CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** DESPUÉS DE HABER TRATADO DE COMPENETRARNOS UN POCO MÁS CON LOS CAMBIOS MÁS RECIENTES ACONTECIDOS EN NUESTRO PAÍS EN MATERIA LABORAL PODEMOS DARNOS CUENTA QUE SE DEBE DE HACER UN ESFUERZO TANTO DEL PODER EJECUTIVO COMO DEL LEGISLADOR A FIN DE ACTUALIZAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y QUE NUESTRO PAÍS ESTE MÁS DE ACORDE CON LOS TRASCENDENTES CAMBIOS QUE ESTÁN SUFRIENDO EL ENTORNO MUNDIAL.

**SEGUNDA.-** ES CLARO QUE ANTE UN NUEVO MILENIO NO PODEMOS QUEDAR REZAGADOS EN ESTA MATERIA YA QUE DE ALGUNA FORMA EN PAÍSES INDUSTRIALIZADOS SE HAN REALIZADOS GRANDES LOGROS EN MATERIA DE DISCAPACIDAD COMO ES EL CASO DE ESTADOS UNIDOS EL CUAL DESDE HACE MUCHO TIEMPO SE OBLIGA A LAS EMPRESAS A CONTRATAR EN CIERTO PORCENTAJE A PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD, ES POR ELLO QUE ESTO SE DEBE REALIZAR A FIN DE QUE NUESTRO PAÍS SE PUEDA ELEVAR A UN NIVEL DE MAYOR CONDICIÓN SOCIAL.

**TERCERA.-** EN LA MEDIDA EN QUE VAYA MEJORANDO EL SISTEMA JURÍDICO Y SE ASEGURE UNA MAYOR PROTECCIÓN A LAS PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD CON MEDIDAS EFICACES, PARA NO DESALENTAR A ESTA PARTE ESENCIAL DE NUESTRA CULTURA, NUESTRO PAÍS SE VERÁ BENEFICIADO AL TENER UN MAYOR APARATO

PRODUCTIVO NACIONAL QUE LE PERMITA COMPETIR EN EL JUEGO INTERNACIONAL.

CUARTA.- A PESAR DE LOS ESFUERZOS DE LAS ORGANIZACIONES MUNDIALES CONTINÚAN PROLIFERANDO VIOLACIONES E INFRACCIONES A LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS, ES POR ELLO QUE PRESENTO EL SIGUIENTE PROYECTO DE REFORMA Y ADICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA QUE EN UN TIEMPO NO LEJANO SE PUEDAN LLEVAR A CABO EL CAMBIO NECESARIO PARA LA INTEGRACIÓN DE MUCHAS PERSONAS DISCAPACITADAS, QUE COMO MUCHAS OTRAS PERSONAS TIENE DERECHO A EJERCER SU IGUALDAD AL TRABAJO.

## PROPUESTAS

### TITULO PRIMERO

### PRINCIPIOS GENERALES

### CAPITULO IV

### RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

**ARTICULO 47.**-Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad del patrón.

- ii. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se le atribuyan al trabajador capacidad, **aptitudes de que carezca o tenga una discapacidad no valorada.** Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

CAPITULO V  
TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

**ARTICULO 53.** -Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

**IV.- la incapacidad por incapacidad física o mental o Inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación de trabajo.**

**ARTICULO 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 servicio, 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.

TITULO TERCERO  
CONDICIONES DE TRABAJO  
CAPITULO I  
DISPOSICIONES GENERALES

**ARTICULO 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 se puedan establecer diferencias con motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, **discapacidad**, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

TITULO CUARTO  
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES  
CAPITULO I  
OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

**ARTICULO 132.** - Son obligaciones de los Patrones:

**XXIX. – Dar empleo a su condición personal a personas con discapacidad. Si el número de empleados de la empresa o establecimiento es mayor a cien cuando menos, deberá de emplearse a un 1% de personas con discapacidad del total de su plantilla de trabajadores, si el número de trabajadores es menor a cien y mayor de veinte deberá de emplearse 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.**

**ARTICULO 133.** -Queda prohibido a los patrones:

**II. –Negarse a aceptar a trabajadores por razón de edad, sexo o discapacidad; en este ultimo supuesto el trabajador deberá demostrar que esta capacitado para desempeñar el trabajo para el cual fue contratado.**

## CAPITULO I

### OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

**ARTICULO 134.** -Son obligaciones de los trabajadores:

**VII. –Prestar auxilio 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.**

## CAPITULO III

### DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

**ARTÍCULO 153 E BIS.** -En tratándose de trabajadores con discapacidad a que se refiere el TITULO 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.

## TITULO 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.

**ARTICULO 181 C.** -Queda prohibido el trabajo de las personas con discapacidad, cuando éste pongan en peligro su vida, o el detrimento de su salud física o mental.

## TITULO NOVENO

### RIESGOS DE TRABAJO

**ARTÍCULO 472.** -Las condiciones de este Título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajadores **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 la 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.** -Las indemnizaciones por riesgo de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador.

En Los casos **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.** -Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- II. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesario 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.**
- VIII. **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:

- IV. -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.**
- V. -
- VI. -Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre la prevención de riesgos, **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, de sus Reglamento o de los instructivos que con base en ellos expidan las autoridades competentes, **incluyendo aquellas a que se refiere la fracción XXX del artículo 132.**

## TITULO DIECISEIS

### RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

**ARTICULO 994.** -Se impondrán multa, cualificada en términos del artículo 992, por el equivalente:

I.-

III. -

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, VII.

# BIBLIOGRAFIA

ARRAGIAGA G. RODRÍGUEZS. TESIS: NIVEL DE ADAPTACIÓN Y RENDIMIENTO ACADÉMICO DE NIÑOS INVIDENTES INTEGRADOS A ESCUELAS REGULARES. FACULTAD DE PSICOLOGÍA. U.N.A.M. MÉXICO, D.F. 1984.

ARVIZU, MARÍA DEL CARMEN. PREVENCIÓN Y CAUSAS DE LA CEGUERA. MEMORIAS DEL PRIMER SEMINARIO TÉCNICO Y PROFESIONAL DE SERVICIOS PARA INVIDENTES DIF. MÉXICO, 1985.

BAILON VALDOVINOS, ROSALIÓ. DERECHO LABORAL. MUNDO JURÍDICO. MÉXICO D. F. 1996

BONNECASE, JULIEN. ELEMENTOS DE DERECHO CIVIL TOMO I. EDITORIAL JOSÉ M. CAJICA. MÉXICO, 1975.

BORREL NAVARRO, MIGUEL. ANÁLISIS PRACTICO JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. MÉXICO, EDITORIAL PAC, 1989.

CARRO IGELMO, ALBERTO JOSÉ. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. BOSH CASA EDITORIAL, BARCELONA, 1985.

CAVAZOS FLORES, BALTASAR. 40 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. OCTAVA EDICIÓN. TRILLAS. MÉXICO, 1994.

DE BUEN, NÉSTOR. DERECHO DEL TRABAJO, TOMO I. OCTAVA EDICIÓN. PORRÚA, S. A. MÉXICO, 1991.

DE LA CUEVA, MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, TOMO I. DÉCIMA TERCERA EDICIÓN. PORRÚA, S.A. MÉXICO

DE POZO, JUAN. MANUAL TEÓRICO PRACTICO DE TRABAJO. SEGUNDA EDICIÓN. EDITORIAL COMERCIAL, BUENOS AIRES, 1967.

DOMINGUEZ MARTINEZ, JORGE. DERECHO CIVIL, PARTE GENERAL. CUARTA EDICIÓN. EDITORIAL PORRÚA, S. A. MÉXICO 1994.

FAHR STHAL, M. TESIS: BREVE ESTUDIO DEL CIEGO MEXICANO. FACULTAD DE FILOSOFÍAS Y LETRAS U.N.A.M MÉXICO D.F. 1989.

FAYE, ELEANOR. EL ENFERMO CON DÉFICIT VISUAL. BARCELONA 1972.

GALINDO GARFIAS, IGNACIO. DERECHO CIVIL, PRIMER CURSO PARTE GENERAL. 7ª EDICIÓN. EDITORIAL PORRÚA, S. A., MÉXICO 1983.

GARCIA MAYNEZ, EDUARDO. INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL DERECHO. EDITORIAL PORRÚA, S. A., MÉXICO 1985.

GARCIA MAYNEZ, EDUARDO. DICCIONARIO JURÍDICO. EDITORIAL PORRÚA, MÉXICO 1999.

GÓMES, ORLANDO. CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO. SÉPTIMA EDICIÓN. CÁRDENAS EDITOR, MÉXICO, 1979.

GUERRERO, EUQUERIO. MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRÚA, S.A. DE C. V., MÉXICO, 1990.

IGLESIA, JUAN. DERECHO ROMANO. EDITORIAL LIMUSA, MÉXICO, 1979.

LEMUS GARCIA, RAÚL. DERECHO ROMANO. EDITORIAL LIMUSA. MÉXICO, 1964.

MARGADAT FLORIS, GUILLERMO. DERECHO PRIVADO ROMANO. VIGÉSIMA EDICIÓN. EDITORIAL ESFINGE, MÉXICO.

MUÑOZ, LUIS. DERECHO CIVIL MEXICANO. PRIMERA EDICIÓN. EDITORIAL CÁRDENAS EDITOR DISTRIBUIDOR, MEXICO, 1971.

PERRELLO, JORGE. SORDOMUDEZ. SEGUNDA EDICIÓN. EDITORIAL CIENTIFICO-MEDICA, MADRID, 1972.

RODRIGUEZ BAUTISTA, ELIZABETH. LA REHABILITACIÓN DEL CIEGO: 1975.

ROJINAS VILLEGAS, RAFAEL. DERECHO CIVIL MEXICANO. OCTAVA EDICIÓN. EDITORIAL PORRÚA S.A., MÉXICO 1986.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. DERECHO SOCIAL MEXICANO. PORRÚA, S. A. MÉXICO, 1978.

## LEGISLACION

CONSTITUCIÓN DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. EDITORIAL PORRÚA

CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL EN MATERIA COMÚN Y PARA TODA LA REPÚBLICA EN MATERIA FEDERAL. EDITORIAL PORRÚA, MÉXICO 1998.

LEY DE ASISTENCIA PARA DISCAPACITADOS. (ESTADO DE GUANAJUATO) COMPILACIÓN JURÍDICA MEXICANA PUBLICACIONES ELECTRÓNICAS DE MÉXICO, S.A. DE C.V. 1997.

LEY DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE DISCAPACITADOS. (ESTADO DE NUEVO LEÓN). COMPILACIÓN JURÍDICA MEXICANA. PUBLICACIONES ELECTRÓNICAS DE MÉXICO, S.A. DE C.V. 1997.

LEY DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. (ESTADO DE TAMAULIPAS). COMPILACIÓN JURÍDICA MEXICANA. PUBLICACIONES ELECTRÓNICAS DE MÉXICO, S.A. DE C.V. 1997.

LEY DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL ESTADO DE PUEBLA. COMPILACIÓN JURÍDICA MEXICANA. PUBLICACIONES ELECTRÓNICAS DE MÉXICO, S.A. DE C.V. 1997.

LEY DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA EL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ. COMPILACIÓN JURÍDICA MEXICANA. PUBLICACIONES ELECTRÓNICAS DE MÉXICO, S.A. DE C.V. 1997.

LEY DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE PERSONAS DISCAPACITADAS (ESTADO DE AGUASCALIENTES). COMPILACIÓN JURÍDICA MEXICANA. PUBLICACIONES ELECTRÓNICAS DE MÉXICO, S.A. DE C.V. 1997.

LEY PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS (ESTADO DE COAHUILA). COMPILACIÓN JURÍDICA MEXICANA. PUBLICACIONES ELECTRÓNICAS DE MÉXICO, S.A. DE C.V. 1997.

LEY PARA LA PROTECCIÓN Y DESARROLLO DE LOS DISCAPACITADOS DEL ESTADO DE TABASCO. COMPILACIÓN JURÍDICA MEXICANA. PUBLICACIONES ELECTRÓNICAS DE MÉXICO, S.A. DE C.V. 1997.

LEY PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL DISTRITO FEDERAL (D.F.). COMPILACIÓN JURÍDICA MEXICANA. PUBLICACIONES ELECTRÓNICAS DE MÉXICO, S.A. DE C.V. 1997. LEY DEL SEGURO SOCIAL

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EDICIONES LUCIANA. SEGUNDA EDICIÓN MÉXICO 2000.

LEY GENERAL DE ASENTIMIENTOS HUMANOS. EDITORIAL PORRÚA. MÉXICO 1999.

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN. EDITORIAL PORRÚA. MÉXICO 1999.

LEY ADUANERA. EDITORIAL PORRÚA MÉXICO. 1999.

LEY DE ADQUISICIONES Y OBRAS PÚBLICAS. EDITORIAL PORRÚA MÉXICO 1999.

LEY DE ESTÍMULO Y FOMENTO AL DEPORTE. EDITORIAL PORRÚA. MÉXICO 1999.