

1 00721
825



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

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

ANÁLISIS Y PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA INCLUIR UN CAPÍTULO ESPECIAL RELATIVO A LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS.

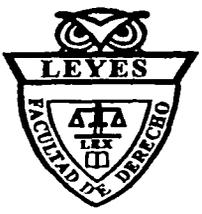
T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
GABRIELA SANCHEZ CALDERON

ASESORA: LIC. SOCORRO UGALDE RAMIREZ

CIUDAD UNIVERSITARIA.

2003.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

PAGINACION DISCONTINUA

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impresa el contenido de mi trabajo recepcional.

Nombre: Gabriela Sánchez Calderon

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
24 de noviembre 2003
Juan Manuel Vargas Menchaca



SECRETARÍA GENERAL
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **GABRIELA SÁNCHEZ CALDERON**, con número de cuenta 93293970, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional titulada "**ANÁLISIS Y PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA INCLUIR UN CAPITULO ESPECIAL RELATIVO A LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS**", bajo la dirección de la Lic. SOCORRO UGALDE RAMIREZ, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El DR. JOSE MANUEL VARGAS MENCHACA, en el oficio con fecha 9 de septiembre del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA QUE ENTRA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, 13 de octubre del 2003.



FACULTAD DE DERECHO
LIC. GUILLERMO HERRERA OBAINA
Director del Seminario
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

NOTA DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA FACULTAD DE DERECHO: La alumna deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportunity iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaría General de la Facultad.

c.c.p.- Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

A DIOS

Por darme la oportunidad de vivir,
por todo lo que rodea mi vida y
por permitirme realizar mis sueños.

A TI MAMÁ

Por haber cumplido el mejor de los
trabajos, el trabajo de ser madre,
que da a luz, que alimenta, que
educa, que protege, aquel que
nadie puede sustituir.

**A MIS HERMANOS FABIOLA Y
JOSE ANTONIO**

Porque si a veces nos herimos con
la verdad es para no destruirnos
con la mentira. Por que sé que a
pesar de todo, pase lo que pase
nos queremos y ayudamos.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MÉXICO, A LA
FACULTAD DE DERECHO Y A
MIS PROFESORES**

Por acogerme, por brindarme algo
inmaterial, pero elemental como es
el conocimiento. Porque me siento
orgullosa de ser universitaria.

A TI PAPÁ

Por tu esfuerzo para que nada me
faltara, por tu amor a la familia, por
cuidarme, por permitirme ser yo
misma. Gracias.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

A MI HERMANA ANGELICA

Por ser hermana y amiga a la vez,
por tu ayuda incondicional. Porque
gracias a tu cooperación sé que
nadie puede llegar a la meta si no
llegan todos.

**A MI ABUELITO ROSENDO
(Q.E.P.D.)**

Porque te lo debía y porque sé que en donde quiera que estés serías el mas orgulloso.

A TI VALENTITO

Por ser la nueva luz de esperanza en nuestras vidas, porque en ti el futuro tiene razón de ser.

A MI ASESORA

LIC. SOCORRO UGALDE RAMIREZ

Por compartir conmigo sus conocimientos, por guiarme en este ultimo esfuerzo y por ser como es. Gracias.

A MI AMIGA PATRICIA

Por tu apoyo, por demostrarme que la verdadera amistad existe, por entender mis penas y mis éxitos, por recorrer conmigo gran parte del camino. Muchas gracias.

A MI TIOS

**MA. CONCEPCION SANCHEZ,
DEMETRIO MALDONADO Y A
LA LIC. ADRIANA DE LA TORRE.**

Por el apoyo incondicional y por las atenciones que de ustedes recibí. Gracias.

**AL LIC. EUGENIO CORTÉS
VALVERDE**

Por guiarme dentro de la práctica profesional, por confiar en mi, por su disposición, por enseñarme y aconsejarme siempre. Gracias.

**YESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

INDICE

INTRODUCCIÓN	I
CAPITULO PRIMERO MARCO CONCEPTUAL	
1.1..Trabajo.	1
1.2 Derecho del trabajo.	3
1.3 Sujetos del Derecho del Trabajo.	6
1.3.1 Trabajador.	8
1.3.2 Patrón.	10
1.3.3 Sindicato.	14
1.4 Terminología sobre discapacidad.	15
1.4.1 Minusvalía.	15
1.4.2 Deficiencia.	16
1.4.3 Incapacidad.	17
1.4.4 Invalidez.	17
1.4.5 Discapacidad.	18
1.4.6 Terminología usada en los países latinos.	19
1.4.7 Terminología utilizada en los países de habla inglesa.	20
1.4.8 Terminología empleada en los países europeos.	20
1.5 Concepto de persona discapacitada.	21
1.6 Adaptación y readaptación profesional.	23
1.6.1 Formación profesional ocupacional.	24
 CAPITULO SEGUNDO ANTECEDENTES NORMATIVOS DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS	
2.1 Derecho Internacional del Trabajo.	26
2.1.1 Creación de la Organización Internacional del Trabajo.	26
2.1.2 Estructura de la Organización Internacional del Trabajo	27
2.1.2.1 Consejo de Administración.	28
2.1.2.2 La Oficina Internacional del Trabajo.	29
2.1.2.3 La Conferencia Internacional del Trabajo.	29



- 2.1.3 Principales actividades del Organización Internacional del Trabajo. 30
 - 2.1.3.1 Actividad normativa. 31
 - 2.1.3.2 Cooperación técnica. 32
 - 2.1.3.3 Función de investigación y divulgación. 33
- 2.2 Acción legislativa de la OIT concerniente a los trabajadores discapacitados. 34
 - 2.2.1 Actividad legislativa de 1921 a 1925. 35
 - 2.2.2 Actividad legislativa de 1944 a 1955. 36
 - 2.2.2.1 Recomendación numero 99 sobre la Adaptación y Readaptación de Profesionales de los inválidos. 37
 - 2.2.3 Actividad legislativa de 1965 a 1971. 38
 - 2.2.4 Actividad legislativa de 1975 a 1983. 38
- 2.3 Acciones de la comunidad internacional. 42
 - 2.3.1 Programa de acción mundial para los Impedidos. 43
- 2.4 Actividades prácticas de la Organización Internacional del Trabajo. 45
- 2.5 El papel de las Organizaciones no Gubernamentales. 46

CAPITULO TERCERO MARCO JURÍDICO APLICABLE A LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS.

- 3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 48
 - 3.1.1 Las Garantías Individuales. 49
 - 3.1.1.1 Artículo primero constitucional, Garantía de igualdad. 50
 - 3.1.1.2 Artículo cinco constitucional, libertad de trabajo. 51
 - 3.1.2 Garantías Sociales. 54
 - 3.1.2.1 Artículo tercero constitucional. 55
 - 3.1.2.2 Artículo 123 constitucional. 56
 - 3.1.3 Artículo 133 constitucional, jerarquía de las leyes. 58
 - 3.1.3.1 Interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 59
- 3.2 Tratados internacionales en materia de inserción laboral de las personas con discapacidad. 62

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

3.2.1	Naturaleza jurídica de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.	63
3.2.2	Características de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.	64
3.2.3	Recomendación número 99 sobre la adaptación y readaptación de los inválidos de 1955.	67
3.2.4	Recomendación número 168 sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas de 1983.	73
3.2.5	Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas de 1983.	76
3.3	Ley Federal del Trabajo y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	78
3.4	Ley para las personas con discapacitadas del Distrito Federal.	81

CAPITULO CUARTO: LA NECESIDAD DE REFORMAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA INCLUIR NORMAS RELATIVAS A LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS.

4.1	La Discapacidad en México.	84
4.2	Estadísticas sobre discapacidad.	84
4.2.1	Población por tipo de discapacidad y sexo.	86
4.2.2	Población por causa de la discapacidad.	87
4.2.3	Población con discapacidad por grupos de edad.	88
4.2.4	Población con discapacidad por tipo de localidad.	89
4.2.5	Población con discapacidad usuaria de servicios médicos.	89
4.3	Discapacidad y sociedad.	90
4.4	Legalidad y discapacidad.	91
4.5	Trabajo y discapacidad.	94
4.5.1	La formación profesional y la capacitación como elementos esenciales para la incorporación de las personas discapacitadas al mercado laboral.	95

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

4.6 Fundamento y alcance de las obligaciones del Estado Mexicano de acuerdo con los instrumentos internacionales. 98

4.6.1 Obligación de formular una política nacional relativa a la inserción laboral de las personas discapacitadas. 99

4.6.2 Obligación de revisión y evaluación periódica de la política nacional. 105

4.7 Experiencia de empresas que contratan personas discapacitadas. 106

4.7.1 Sabritas de México, S. A. 107

4.7.2 Grupo Exacto Escaparate Publicidad. 109

4.8 Propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo. 112

4.8.1 Capítulo especial relativo a los trabajadores discapacitados. 113

4.8.2 Preceptos de la Ley Federal del Trabajo que se deben reformar para adecuarse a la incorporación laboral de las personas discapacitadas. 118

4.8.3 Viabilidad de la Propuesta. 119

CONCLUSIONES. 121

BIBLIOGRAFÍA. 125

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

INTRODUCCION

El presente trabajo es una investigación sobre trabajadores discapacitados y su tratamiento en la legislación laboral mexicana. El objetivo principal es analizar la necesidad de incluir en la Ley Federal del Trabajo un capítulo especial relativo a los trabajadores discapacitados, así como la necesidad de reformar determinados artículos de dicha ley para adecuarlos a las circunstancias que viven estas personas.

El disponer de un empleo es sin duda el instrumento ideal para una existencia personal digna, premisa fundamental para una autonomía personal, familiar y económica. En las condiciones económicas actuales, el acceder a un empleo es complicado para cualquier persona, pero lo es aún más para aquellas personas que padecen alguna discapacidad.

En México hay al rededor de dos millones de personas con discapacidad en edad de trabajar, entre los 14 y los 50 años; personas que tienen el potencial necesario para incorporarse a la actividad laboral y que desean hacerlo; sin embargo, la mayoría de ellos no tiene empleo, esto debido a tres factores, primero que los empleadores creen que estas personas no están preparadas para trabajar; segundo que las personas con discapacidad no han tenido oportunidades de acceso a la educación o a una formación ya sea profesional u ocupacional; el tercer factor y el más importante es que la legislación y las políticas de empleo no facilitan su incorporación al empleo, ya que por diversas razones el Estado y la sociedad no han incluido y han marginado a la población discapacitada.

Nuestra legislación reglamenta algunos aspectos relativos a la discapacidad que se adquiere por un accidente de trabajo, pero, como veremos en el desarrollo de la presente investigación es necesario que en ella se incluyan normas que reglamenten y promuevan la incorporación al mercado laboral de las personas discapacitadas, tomando en cuenta las recomendaciones de carácter internacional

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

en especial el programa de discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo, que promueve el empleo digno para las personas con discapacidad, así como los medios para superar los obstáculos que impiden su incorporación al mercado laboral.

Así, en el primer capítulo se señalarán los conceptos básicos del tema que nos ocupa, partiendo lo que se entiende por trabajo, por derecho del trabajo en general, por trabajador; así como la terminología utilizada para designar a las personas discapacitadas. En un segundo capítulo se desarrollaran los antecedentes de los derechos de los discapacitados a la incorporación laboral, para ver como han evolucionado las normas que los regulan. Dentro del tercer capítulo se analizará el marco jurídico que regula los derechos de las personas con discapacidad, enfatizando las normas de carácter internacional. Pasando al punto medular de la investigación se explicará la necesidad de incluir en la Ley federal del Trabajo un capítulo especial relativo a los trabajadores discapacitados, así como la propuesta de redacción de dicho capítulo con base en la información examinada en los tres primeros capítulos.

Varios países han legislado asuntos relativos a las personas discapacitadas, principalmente respecto a la incorporación o reincorporación de éstas al trabajo, siguiendo las recomendaciones emitidas por la Organización Internacional del Trabajo. Nuestro país no puede quedar al margen y por ello es necesaria la modificación y adecuación de la legislación nacional para que esté acorde a las disposiciones y principios internacionales.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPITULO PRIMERO

MARCO CONCEPTUAL

1.1 Trabajo.

La historia de la humanidad ha estado íntimamente ligada al trabajo, ya sea desde un punto de vista humanista, como una expresión del quehacer humano; desde un punto de vista económico, como fuente de riqueza y satisfactor de necesidades; o bien desde un punto de vista social, como medio que facilita las relaciones entre los hombres. Así pues para analizar el concepto de Derecho del trabajo, primeramente debemos determinar lo que entendemos por trabajo, puesto que es éste el que le da sustento a la disciplina que nos ocupa.

Al analizar el origen etimológico de la palabra "trabajo", encontramos que algunos autores señalan que la palabra proviene del latín *trabs, trabis* que significa traba, por lo que el trabajo representa una traba para el hombre, porque lleva implícito la realización de un esfuerzo; existe otro grupo de autores que señalan que el termino trabajo es un sinónimo de *laborare o labrare*, del verbo latino *laborare* que significa labrar la tierra y por ultimo están los autores que señalan que el término proviene del griego *thilibo* que significa oprimir, apretar o afligir.

"El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, en una de sus acepciones define al trabajo como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza".¹ Así de acuerdo a esta definición y al origen etimológico de la palabra misma, todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene como principal finalidad la satisfacción de necesidades.

¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Vol. V. Segunda reimpresión. Porrúa, México, 2001, p. 3112.

En la actual Ley Federal del Trabajo, el legislador Mexicano incluyó una definición de trabajo, la cual se encuentra en el artículo octavo del citado ordenamiento que señala: "Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio". Esta definición ha sido criticada por varios autores dada la distinción que hace al hablar de trabajo intelectual y material, porque toda actividad intelectual debe de objetivarse en algo material y viceversa toda actividad material requiere el uso de la mente, al respecto el maestro Alberto Briceño Ruiz señala "La única distinción válida es considerar a los seres humanos intelectualmente aptos o ineptos. Todos nacemos con la misma posibilidad corresponde a cada uno el desarrollo de las capacidades".² Así, cada individuo posee capacidades distintas y aun cuando este privado de alguna capacidad, puede desarrollar otras que le permitan desarrollarse laboralmente.

En un sentido mas amplio, el trabajo es una manifestación de la capacidad creadora del hombre, ya que en forma física o intelectual es capaz de transformar la materia, dándole a la misma otro valor; por éste el hombre se desarrolla y obtiene satisfactores.

Cabe mencionar que no todo trabajo es objeto del Derecho del Trabajo; es decir, no todo trabajo esta regulado por la ley puesto que nuestra legislación actual solo regula el trabajo subordinado y remunerado, es decir, el trabajo que presta una persona a favor de otra, mediante el pago de un salario, por tanto si en la realización de un trabajo no hay subordinación o remuneración, éste no será regulado por el Derecho del Trabajo. Un ejemplo de ello son de los trabajadores penitenciarios que se encuentran cumpliendo penas de prisión en las cárceles, reclusorios, centros penitenciarios o centros de readaptación social; ya que el trabajo que realizan es visto como un medio de readaptación social, considerando además

² BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Tercera edición. Harla. México, 1999. p.138.

que el pago que reciben es una compensación y no un salario, por esta razón se afirma que no existe una relación laboral.

Con respecto a los trabajadores penitenciarios, el maestro José Dávalos señala: "es un hecho inobjetable la existencia una relación de trabajo; hay un servicio personal subordinado. Por lo que a estos trabajadores deben otorgárseles todos los beneficios de la legislación laboral, a excepción de aquellos que resulten incompatibles con situación jurídica".³ En efecto debe de considerarse a este tipo de trabajo como una relación laboral ya que a mayoría de las ocasiones ese fin terapéutico de readaptación, que se le atribuye al trabajo penitenciario no se cumple y este solo es motivo de explotación, porque usualmente los reos reciben compensaciones miserables por su trabajo.

1.2 Derecho del Trabajo.

El derecho, como un conjunto de normas bilaterales y heteroaplicativas que regula diversos aspectos de la vida del hombre en sociedad, se ha ocupado de establecer normas que regulen las relaciones que derivan del trabajo, y como resultado de ello se formó una rama autónoma que abarca lo relativo a dichas cuestiones; dada la naturaleza de esta rama del Derecho ha existido una problemática en cuanto a su denominación, por la necesidad de encontrar el término mas apropiado para designarla, situación que se presenta en otras ramas del Derecho.

El primer nombre que se le atribuyó a la materia fue el de Legislación Industrial, debido a que nació por el poder de las industrias y el consecuente malestar obrero, pero dicha denominación fue utilizada principalmente por los juristas franceses, mas la misma resulta demasiado limitativa puesto que solo contempla las

³ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México, 1998. p. 399.

normas legislativas excluyendo a otras fuentes del derecho como son la Jurisprudencia y el contrato de trabajo.

Tomando como base el hecho de que esta rama jurídica surgió como consecuencia del movimiento obrero y de las exigencias de los obreros mismos, quienes constituyeron el eje principal para que se reglamentaran los derechos en su trabajo, algunos autores utilizan la acepción Derecho Obrero, denominación limitativa ya que únicamente hace referencia al trabajador de fabrica, a quienes realizan un trabajo manual y excluye otras actividades que también son reguladas por nuestra legislación.

Los tratadistas españoles utilizan la denominación de Derecho Social, misma que contrario a las anteriores se considera demasiado amplia e imprecisa, dado que, si bien es cierto dicha acepción comprende lo relativo a la seguridad social, también lo es que comprende a otras disciplinas como el Derecho Agrario; en este orden de ideas el Derecho Social es una rama independiente del Derecho Público y del Derecho Privado, y por tanto el Derecho Social se considera el Genero y el derecho del Trabajo es la especie.

La denominación de Derecho Laboral ha sido una de las mas aceptadas, e incluso es utilizada como sinónimo de Derecho del Trabajo, aun cuando ambas abarcan todas las cuestiones relacionadas con el trabajo, es mas correcto utilizar la denominación Derecho del Trabajo, porque es la que contempla nuestra Legislación.

Así vemos que la denominación Derecho del Trabajo se ha considerado por los tratadistas como la más propia para esta disciplina, puesto que al referirse al trabajo en general dentro de ella se pueden encuadrar diversos tipos de relaciones laborales. Al respecto Néstor de Buen señala: "en rigor no es una denominación plenamente satisfactoria, al menos en el estado actual de la ley y de la doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo. A pesar de ello no cabe duda de que el concepto 'Derecho

del Trabajo' es el que más se aproxima al contenido de la disciplina y si hoy no se produce el fenómeno de el continente sea mayor que el contenido, no dudamos que a fuerza de la expansión del Derecho Laboral, la coincidencia entre ambos llegue a ser plena en poco tiempo".⁴ Si bien no es la denominación exacta se puede ver que si es la mas apropiada, ya que dentro de la misma se especifica el eje principal que constituye el motivo de las normas que conforman esta rama del derecho y que lo es el Trabajo

Respecto a lo que de lo que debemos entender por Derecho del Trabajo, los doctrinarios igualmente han establecido diversas definiciones. José Dávalos dice que "el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo".⁵ Esta definición es muy sencilla y engloba los elementos básicos de esta disciplina como son el conjunto de normas, las relaciones de trabajo, así como el equilibrio y la justicia social.

Por su parte, Néstor De Buen señala que "Derecho del Trabajo es un conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente se 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".⁶ Esta definición es la mas apegada a lo que, de acuerdo con la Legislación Laboral Mexicana, debemos entender por Derecho del Trabajo; puesto que además de los elementos ya anotados, señala con precisión el tipo de trabajo que regulan las normas que forman esta disciplina.

Entre las definiciones que atienden a los fines que persigue el Derecho del Trabajo, la que más destaca es la de el Maestro Alberto Trueba Urbina quien define a éste como "el conjunto de principios normas e instituciones que protegen dignifican

⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Séptima edición. Porrúa. México, 1998. pp. 30 y 31.

⁵ DÁVALOS, José. Derecho del trabajo. Novena edición. Porrúa. México, 1999. p. 44.

⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Op. Cit., p. 131.

y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar en la vida humana".⁷ Esta definición es incompleta puesto que solo contempla a los trabajadores y omite a los patrones cuyos derechos y obligaciones también están contemplados por la Legislación Laboral, mas hace hincapié en una cuestión fundamental que es la socialización que pretende el hombre por medio del desarrollo de su trabajo.

Para Mario De la Cueva "el derecho del trabajo en su acepción mas amplia, se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana".⁸ Puede decirse que esta es una definición eminentemente social puesto que habla de la principal finalidad por la que nació esta disciplina, que es la de que el hombre pueda vivir dignamente con el producto y beneficios de su trabajo.

Esta gama de definiciones marcan las características esenciales del Derecho del Trabajo y excluyen aquellas que no lo son, a través de ellas podemos tener una idea clara y precisa de lo que debemos entender por Derecho del Trabajo y los aspectos que esta rama del derecho abarca.

1.3 Sujetos del Derecho del Trabajo.

Como se ha señalado anteriormente, no todo trabajo está regulado por la legislación laboral, puesto que nuestra legislación actual solo regula el trabajo subordinado y remunerado. A este respecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo veinte señala que: "se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le da origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona,

⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Octava edición. Porrúa. México, 1998. p.135.

⁸ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Primera reimpresión. Porrúa. México, 1998. p. 263.

mediante el pago de un salario". En este sentido, para que haya una relación jurídico-laboral se deben de dar ciertas características que son:

a) Voluntariedad o libertad.- Que el trabajo se preste libremente, por la propia voluntad de quien lo realiza.

b) Carácter Personalísimo.- La obligación insustituible de realizar personalmente el trabajo objeto de la prestación.

c) Subordinación o dependencia.- El trabajo ha de realizarse a las ordenes de otra persona, en oposición al llamado trabajo independiente en el cual la persona que realiza el trabajo no depende ni recibe ordenes de otra.

d) Remunerabilidad.- Se da cuando la persona que realiza el trabajo recibe un pago.

Mario de la Cueva sostiene que "la relación jurídica nace por el hecho de la prestación del trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia del trabajador y un patrono, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario".⁹ Por ende, si bien el salario es un elemento constitutivo de la relación laboral, éste aparece como una consecuencia de la prestación del trabajo.

Así, se observa que para que exista una relación de trabajo se deben de dar necesariamente los elementos materiales señalados anteriormente, pero por encima de estos se encuentran los elementos humanos o llamados sujetos del Derecho de Trabajo, es decir, la persona que realiza el trabajo y la persona que recibe los beneficios, dirige la realización y retribuye a la otra por el trabajo realizado; ya que el

⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Sexta edición. Porrúa. México, 1998. p. 248.

hombre en su existencia y relación con otros hombres constituye la sustancia del derecho, es de él y para él de donde nace el derecho.

De acuerdo a la manera en que las personas participan en las relaciones de trabajo, se ha clasificado al Derecho del Trabajo en dos ramas, aquella que regula las relaciones en las cuales entra en juego únicamente el interés particular de uno o varios trabajadores, llamada Derecho Individual del trabajo; y aquella que regula las relaciones laborales en las que entran en juego los intereses de la colectividad de trabajadores, llamada Derecho Colectivo del Trabajo.

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los trabajadores y los patrones, pero tratándose de relaciones colectivas de trabajo los sujetos son el sindicato o unión de trabajadores y los patrones; es decir que el trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales y el sindicato solo interviene en relaciones colectivas en defensa de los intereses de la comunidad; mas los patrones tienen que concurrir en los dos tipos de relaciones, sin estos tres sujetos no es posible el nacimiento de la relación jurídica laboral.

Ahora bien, a continuación se analizarán uno por uno los sujetos del derecho del trabajo como titulares de los derechos y obligaciones que emanan de las normas laborales, partiendo de su definición y analizando sus características; ya que son a ellos a quienes les corresponde la titularidad de las normas y la obligación de cumplirlas.

1.1.3 Trabajador.

A las personas que entregan la energía de su trabajo a otra se le ha llamado de diversas maneras, entre ellas encontramos las de jornalero, asalariado, operario, obrero, etcétera; pero la denominación que ha tenido mayor aceptación entre los tratadistas es la de "trabajador", término que se utiliza para designar al sujeto

primario de las relaciones de trabajo, cuya actividad esta regulada y protegida por las normas del trabajo; al rededor del cual el gira la legislación laboral.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo octavo, señala que "trabajador es la persona física que presta a otra física o jurídica, un trabajo personal subordinado". En una precisión del concepto el párrafo segundo señala, "se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio", de lo anterior se desprende que es suficiente el hecho de la prestación del trabajo para que se aplique automáticamente e imperativamente la legislación laboral.

El citado concepto de trabajador que da el artículo ocho de la Ley Federal del Trabajo, contiene los siguientes elementos:

- a) Sujeto obligado: persona física
- b) Objeto de la obligación: prestación de servicio
- c) Naturaleza de la prestación. Personal y subordinada
- d) Sujeto Favorecido o beneficiado: persona física o persona moral¹⁰

Al respecto Briceño Ruiz señala: "Solo la persona, nos enseñan los autores de derecho civil, es susceptible de facultades y obligaciones. dividen a esta en física y moral. La teoría moderna considera que el término adecuado es el de persona jurídica individual, frente a persona jurídica colectiva. Por respeto a la costumbre, dijo el legislador de 1969 al elaborar la Ley Federal del Trabajo, y para evitar términos que pudieran resultar confusos se ratifico el concepto de persona física como el del individuo y de persona moral como el ser colectivo, ficción del derecho".¹¹ De lo anterior se concluye que sólo las personas físicas pueden tener el carácter de trabajador y nunca una persona jurídica o moral, asimismo del propio texto de la ley se desprende que dicha persona física, ha de prestar un servicio a otra

¹⁰ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit., p. 138.

¹¹ Ibidem p. 137.

persona física o moral; que la prestación de ese servicio debe ser en forma personal, es decir, no por conducto de otra persona y además que la prestación del servicio será de manera subordinada, es decir, que el trabajo deberá realizarse bajo las ordenes del patrón.

Como se ha señalado anteriormente, la subordinación es el elemento esencial para determinar cuando un trabajo esta regulado por la Ley, el concepto de trabajo subordinado sirve para distinguir entre dos formas de trabajo, en la primera el hombre actúa libremente utilizando sus conocimientos y los principios que el considere aplicables y en la segunda el hombre debe realizar sus actividades siguiendo las instrucciones de otra persona, a manera de ejemplo para entender estas dos formas de trabajo.

Mario De la Cueva indica: "el médico que se sometiera a instrucciones de su paciente faltaría al cumplimiento de su deber, por lo que atinadamente se dice que ejecuta su trabajo libremente: pero el médico del hospital tiene que prestar su trabajo de conformidad con las normas e instrucciones vigentes en el centro de salud. Por lo tanto la diferencia entre estas dos formas de trabajo consiste en que en la primera el médico es responsable del éxito o fracaso del tratamiento, en tanto que en la segunda, lo es el hospital".¹² Así pues la subordinación constituye el elemento distintivo de la relación laboral, ya que el que el trabajo se realice bajo las ordenes del patrón, indica el tipo de obligaciones que se contraen entre ambos contratantes.

1.3.2 Patrón.

Frente a la figura del trabajador está la del patrón, que representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica laboral. A la persona que recibe los servicios del trabajador se le han asignado diversas denominaciones como empleador,

¹² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit., p. 154.

patrono, empresario acreedor del trabajo, dador de trabajo y patrón, siendo esta ultima la mas aceptada por la doctrina.

La palabra patrón deriva del latín *pater onus*, que significa carga del padre, era el nombre que se le asignaba a las personas que tenían una obligación protectora respecto de otras personas, como el padre con sus hijos o la autoridad con los integrantes de su comunidad, de la raíz etimológica se desprende un supuesto de protección, el cual se ha venido desvirtuando por las acciones de los patronos, e incluso se ha llegado a considerar al patrón como explotador de los trabajadores.

Néstor de Buen define a la figura del patrón de la siguiente manera, "patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".¹³ Por su parte Briceño cita la definición de patrón de Guillermo Cabanellas que dice se entiende por patrón "aquella persona que en la relación laboral recibe la prestación ajena con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios, con fines de lucro".¹⁴ Esta definición habla del contrato de trabajo pero como ya se ha señalado, el mismo no es un elemento esencial para que exista la relación laboral.

El artículo diez de la Ley Federal del Trabajo señala que "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".¹⁵ De la anterior definición se desprende, que el patrón puede ser una persona física o individual que se da en el caso de la pequeña empresa; o una persona moral, es decir, una persona jurídica colectiva que se presenta en las grandes empresas.

Por lo general se le reconoce al patrón un poder del cual deriva la subordinación del trabajador, pero el concepto legal de patrón omite incluir el

¹³ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Op. Cit; p. 453.

¹⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Op. Cit., p. 155.

¹⁵ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Porrúa. México, 2003.

elemento subordinación y tampoco se hace referencia a la obligación del patrón de retribuir el trabajo, lo cual no implica que ambos elementos no existan, pues precisamente no se establecieron en el concepto de patrón porque se sobreentiende su existencia.

Al hablar de patrón suelen utilizarse indistintamente otros conceptos como el de empresario o empleador; incluso suele confundirse con figuras establecidas en la Legislación Laboral como son el intermediario o la empresa, pero cada uno de estos conceptos tiene particularidades propias que los diferencian de lo que hemos visto, debemos entender como patrón.

En este orden de ideas, es incorrecto utilizar el término de empresario, toda vez de que es un termino limitativo ya que las relaciones laborales no se establecen únicamente con empresarios, existen patrones que no son empresarios; así mismo es incorrecto utilizar el término empleador, puesto que este se refiere al personal que tiene como función administrativa dar el empleo al trabajador, considerando para ello, las necesidades de la empresa y las características del trabajador.

Por otro lado, existen en nuestra legislación figuras íntimamente relacionadas con el patrón, pero como se ha anotado no se pueden considerar como tal, en primer término tenemos la figura de la empresa, misma que se define en el artículo dieciséis de la Ley Federal del Trabajo que indica "empresa es la unidad económica de la producción o distribución de bienes o servicios", por lo que dicho término se debe entender como la materialización del interés de una o varias personas por obtener un lucro o ganancia a través de una actividad, se puede afirmar que el patrón es quien constituye una empresa, pero para el desarrollo y consecución de los fines de la misma requiere del trabajo de otros que son los trabajadores.

Tampoco es correcto atribuirle el carácter de patrón al intermediario; se afirma que la intermediación es la acción del comerciante, cuya mercancía es el trabajo del hombre. Nuestra ley regula esta figura con un ánimo de limitar su actuación y

establecer reglas y obligaciones para que quienes realizan dicha actividad, de ahí que la Ley Federal del trabajo en su artículo doce define al intermediario como la persona que contrata o interviene en la contratación de otras personas para que presten sus servicios a un patrón, y en su artículo trece apunta que no serán intermediarios sino patrones las empresas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios, por otra parte en su artículo catorce señala principios básicos que regulan el intermediarismo como son:

a) Que las personas que se valgan de intermediarios serán responsables ante los trabajadores de las obligaciones que deriven de la ley.

b) Que los trabajadores que lleguen a la empresa a través de un intermediario prestaran sus servicios en las mismas condiciones y tendrán los mismos derechos que los trabajadores ya establecidos.

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

Es necesario señalar que en nuestra legislación existe una figura íntimamente ligada al patrón, es la denominada representante del patrón, se presenta generalmente en los casos en que el patrón es una persona moral o jurídico colectiva, ya que esta requiere de personas físicas que la representen para realizar las actividades de dirección, administración. Briceño define al representante del patrón de la siguiente manera "es la persona física que por la función que desempeña en la empresa o establecimiento, obliga con sus actos al patrón, en las relaciones de trabajo".¹⁶ Así cualquier persona que tenga funciones de dirección, administración y vigilancia; es decir, que tenga la responsabilidad de dirigir y coordinar el trabajo de otros, es representante del patrón; ya que puede cambiar de

¹⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit; p. 156.

ubicación al trabajador, acordar un nuevo horario, justificar sus ausencias, sancionarlo e incluso despedirlo, actos que obligan al patrón.

1.3.3 Sindicato.

Como hemos visto, las relaciones colectivas de trabajo se dan entre la colectividad obrera y el patrón, pudiendo ser este último una persona física o moral y su contenido es el conjunto de condiciones de trabajo que habrán de aplicarse a los trabajadores, presentes y futuros en la empresa o negocio.

De acuerdo a nuestra legislación, la colectividad obrera tiene que estar representada por la organización de trabajadores denominada sindicato, lo que hace que éstas organizaciones sean los titulares primarios de las relaciones colectivas. Por el lado del patrón, el sujeto primario de las obligaciones es generalmente el empresario o propietario de la negociación, quienes igualmente pueden intervenir en la relación a través de un sindicato de patronos, pero lo normal es que intervengan individualmente.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su fracción XVI, consagra a los obreros y empresarios el derecho para coaligarse en defensa de sus intereses comunes, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera. La única crítica a esta disposición es la utilización del término etcétera; ya que las leyes deben de ser claras y precisas.

Por su parte, nuestra Ley Federal del Trabajo siendo congruente con el principio constitucional, en su artículo 354 reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos. El artículo 356 del citado ordenamiento define al sindicato como la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

El artículo 357 de la Ley laboral afirma que los patrones y los trabajadores tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa, afirmación que resulta incongruente con la realidad; ya que si bien es cierto no se requiere autorización para constituir un sindicato, si se requiere para su registro y funcionamiento. Este registro sindical condiciona la constitución del sindicato a cumplir con determinados requisitos de fondo y de forma, por lo que se considera que dicho registro mas que dotar de al sindicato personalidad jurídica y capacidad legal, lo reprime y controla.

Así, se concluye que el sindicato o asociación profesional de trabajadores es permanente, requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o la Secretaría del Trabajo; se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y requiere para formarse de un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patrones por lo menos.

1.4. Terminología sobre discapacidad.

Son varios los términos que se emplean para designar el estado de las personas que tienen disminuidas sus capacidades o que incluso han perdido alguna de ellas; así para poder aplicar el mas adecuado es necesario analizar las definiciones de cada uno de ellos, primeramente haremos una distinción entre los términos mas utilizados que son: minusvalía, deficiencia, incapacidad, invalidez y discapacidad; lo anterior para estar en posibilidad de establecer cual es el mas apropiado y porque; enseguida se analizará la terminología manejada en los países latinos, en los países de habla inglesa y en los países europeos.

1.4.1 Minusvalía.

La Organización Mundial de la Salud señala que "por minusvalía se entiende la desventaja social que padece una persona como consecuencia de una deficiencia o una discapacidad que le limita gravemente o le impide el desempeño de la

actividad que le es normal, en función de su edad, sexo y factores socioculturales. Reiterando, la minusvalía supone o implica una desventaja social en relación con el entorno".¹⁷ En este sentido el término minusvalía podría definirse como las situaciones de desventaja derivadas de una deficiencia física que impide el desempeño de un rol social normal. De acuerdo con la definición anterior es necesario también establecer lo que debemos entender por deficiencia y por discapacidad.

1.4.2 Deficiencia.

Al respecto, la Organización Mundial de la Salud en el año de 1981 estableció una clasificación en la que señala que por deficiencia debemos entender la "perdida de sustancia o alteración de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica de un individuo".¹⁸

El Psicólogo español Rogelio Navarro señala que "por deficiencia entendemos cualquier pérdida o anomalía de un órgano o de la función propia de ese órgano. Es decir, deficiencia son las manifestaciones o síntomas de una enfermedad a nivel de un órgano o de su función, cualquiera que sea su causa",¹⁹ entendiéndose así, la deficiencia son las consecuencias físicas de una enfermedad o de un accidente que alteran el funcionamiento de un órgano.

Así mismo dice que por deficiencias físicas debemos entender aquellas que afectan a personas que padecen problemas físicos tales como amputaciones, parálisis, enfermedades crónicas, etcétera, y que por sus efectos físicos los condicionan para llevar una vida normal .

¹⁷ MUÑOZ MACHADO, Santiago y otros. La Integración Social de los Minusválidos. Escuela libre editorial. Fundación ONCE. Madrid, 1999. p. 190.

¹⁸ CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Readaptación Profesional y Empleo de las Personas Inválidas. 86ª. reunión informe III, parte IB. Ginebra, 1998. p. 17.

¹⁹ MUÑOZ MACHADO, Santiago y otros. La Integración Social de los Minusválidos. Op. cit., p.190.

De lo anterior, es posible concluir que la deficiencia es la pérdida de un órgano o el mal funcionamiento del mismo, que se traducen en la imposibilidad de hacer una vida normal. En este orden de ideas, una persona deficiente sería aquella que no puede llevar una vida normal a consecuencia de una deficiencia orgánicofuncional.

1.4.3 Incapacidad.

Otro término utilizado frecuentemente es el de incapacidad, para ver cuando es correcta su aplicación debemos saber que es una incapacidad. Al respecto la Organización Mundial de la Salud en su clasificación de 1981 estableció que por incapacidad debemos entender "toda restricción o pérdida (causada por un defecto) de la capacidad para llevar a cabo una actividad del modo o en la medida que se consideran normales en un ser humano".²⁰

En este sentido, la incapacidad se presenta cuando la persona pierde completamente la capacidad para realizar determinada actividad, un ejemplo sería cuando la persona pierde la movilidad de sus piernas lo cual lo incapacita para caminar, pero sólo pierde la capacidad en cuanto a esa actividad, pudiendo realizar muchas más e incluso sustituir esa falta de capacidad para caminar con la ayuda de aparatos especiales; lo que significa que aún cuando sea incapaz de caminar, es capaz de realizar un trabajo, siempre y cuando éste se adapte a su estado particular.

1.4.4 Invalidez.

Por invalidez en un sentido amplio, entendemos la falta de valor, aplicado al tema que nos ocupa sería la falta de capacidad de una persona para realizar determinada actividad debido a una restricción o disminución, sin importar la causa de ésta, en las capacidades físicas o mentales de la persona y que trae como consecuencia la imposibilidad de realizar normalmente dicha actividad. El término

²⁰ CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Readaptación Profesional y Empleo de las Personas Inválidas. Ob. Cit., p. 17.

invalidez es utilizado en los ordenamientos internacionales para designar a las personas con discapacidad, que ya que en estos se utiliza la expresión persona inválida. Este término resultaría aplicable, porque, como se ha dicho es aceptado en el ámbito internacional; sin embargo, no es el mas apropiado puesto que por su acepción misma, implicaría restarle valor a la persona que por alguna circunstancia ha visto perdida o restringida alguna de sus capacidades.

1.4.5 Discapacidad.

Discapacidad, como adjetivo, podría decirse que es el término mas utilizado y mayormente aceptado para referirse a las personas que por alguna causa no pueden desarrollar sus capacidades al igual que los demás personas, según la Organización Mundial de la Salud por discapacidad debemos entender "cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionados por una deficiencia dentro del ámbito considerado normal para el ser humano".²¹

La definición que señala el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) en México, nos dice que la discapacidad "es la falta o limitación de la capacidad de una persona para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano".²²

En este orden de ideas, por discapacidad comprendemos toda limitación grave que afecta en forma permanente a la actividad de quien la padece y que tiene su origen en una deficiencia; es decir, discapacidad son las consecuencias que la enfermedad produce a nivel personal, tales como dificultad para hablar para comprender, para moverse etcétera.

²¹ Idem.

²² GAMIO, Amalia. Derechos de las Personas con Discapacidad. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. México, 2001. p. 15.

El Programa de Acción Mundial de las Naciones Unidas para los Impedidos define a la discapacidad en función de la relación que hay entre las personas y su ambiente, señalando que "Ocurre cuando las personas enfrentan barreras culturales, físicas o sociales que les impiden el acceso a los diversos sistemas de la sociedad que están a disposición de los demás ciudadanos, la discapacidad o minusvalidez es por tanto la pérdida o limitación de las oportunidades de participar en la vida de la comunidad en un pie de igualdad con los demás".²³

Por tanto, se puede concluir que en el sentido médico la discapacidad es la limitación o impedimento para realizar una actividad, son las consecuencias o resultados de una deficiencia; es decir, de la pérdida de un órgano o de la alteración en la función normal de éste. Pero desde el punto de vista de la readaptación social, la discapacidad implica también la desventaja que puede ocasionar en la vida y entorno social de una persona dicha discapacidad, por lo que la noción de discapacidad ha dejado de ser una noción absoluta definida por la existencia de la falta o disminución de capacidad, de tal noción se infieren los efectos que el medio ambiente y los obstáculos culturales, sociales, físicos y económicos tienen sobre la vida cotidiana del afectado. Por todo lo anterior es el término más adecuado pues incluye cuestiones tanto de orden médico como cuestiones de orden social.

1.4.6 Terminología usada en los países latinos.

La terminología utilizada para designar a las personas discapacitadas a menudo refleja la actitud adoptada hacia estas personas. En los países latinos los términos minusvalía y discapacidad se utilizan como sinónimos ya que ambos definen claramente la situación de las personas con capacidades disminuidas tomando en cuenta las consecuencias que tiene en su vida la falta, disminución o pérdida de alguna capacidad; la relación que éstas tienen con la sociedad y su medio ambiente; por tanto estos términos son más amplios ya que tocan no solo el punto

²³ CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Readaptación Profesional y Empleo de las Personas Inválidas Ob. Cit., p. 17.

de vista médico sino el punto de vista social por lo que, como se ha visto se consideran como los mas apropiados para designar a estas personas.

Un aspecto fundamental para los latinoamericanos, es que siempre antes de cualquiera de estos términos se debe utilizar la palabra "persona", así la forma correcta de designar a estas personas es persona discapacitada, persona con discapacidad o persona minusválida; lo anterior es por que se da prioridad al concepto "persona" con el ánimo de evitar en lo posible la discriminación y humillación que frecuentemente sufren éstas personas.

1.4.7 Terminología utilizada en los países de habla inglesa.

En los países de habla inglesa la elección de un término que sea aceptable para las personas afectadas representa una problemática, ya que el término "*handicapped worker*" que traducido al español sería trabajador discapacitado se considera humillante y la expresión "*the disabled*" que se traduce como invalido, tampoco es aceptada; puesto que se hace mas hincapié en la invalidez que en los individuos que la padecen. Las asociaciones que representan a éstas personas prefieren la expresión "*persons/people with disabilities*" que en su traducción al español significa personas con discapacidad; por lo que ésta expresión tiende a generalizarse en los medios especializados y en la propia legislación.

1.4.8 Terminología empleada en los países europeos.

Entre Los países europeos, el adjetivo francés "*handicape*" (discapacitado) o su equivalente en las demás lenguas es cada vez mas utilizado, tanto en los textos legislativos como por las asociaciones representativas de las personas discapacitadas; a diferencia de los países latinoamericanos, que como se ha mencionado al designar a éstas personas privilegian la calidad de persona, calificando a ésta con una palabra que indica la reducción que presentan en alguna de sus capacidades.

1.5 Concepto de persona discapacitada.

Una vez establecido el concepto de discapacidad, podemos señalar que la persona discapacitada es aquella persona que se encuentra limitada, restringida o impedida para realizar una actividad que le es normal, como consecuencia de una deficiencia ya sea orgánica o funcional, congénita o adquirida. Desde el punto de vista de la readaptación profesional y la incorporación al trabajo, se toma en cuenta no solo la existencia de la deficiencia y las consecuencias que limitan alguna actividad estas personas, sino también las consecuencias que limitan las perspectivas profesionales de estas personas.

La Organización Internacional del Trabajo, en su convenio número 159 artículo primero, señala que la expresión 'persona Invalida' (persona discapacitada) designa a "toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida".²⁴ Al mencionar deficiencias físicas o mentales no se hace con el propósito de distinguir unas de otras, sino para resaltar la igualdad de las personas discapacitadas sin considerar el carácter de su discapacidad, ya que anteriormente los servicios de integración y readaptación al trabajo se destinaban únicamente a los discapacitados con deficiencias físicas.

Cabe mencionar que para clasificar los tipos de discapacidades existentes, los expertos las han conjuntado en cuatro grandes grupos que son los siguientes:

²⁴ CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Readaptación Profesional y Empleo de las Personas Inválidas Ob. Cit., p. 17.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Discapacidades intelectuales



Discapacidades auditiva y de lenguaje



Discapacidades Neuromotoras



Discapacidades Visuales

Las normas dirigidas a las personas discapacitadas se deben aplicar sin distinción a todas las categorías, la clasificación referida sirve cuando se crea una legislación especial que aplica a una categoría en particular; es decir, de acuerdo con el origen y naturaleza de la su discapacidad.

En aquellos países cuyas legislaciones han dedicado un apartado especial para los trabajadores discapacitados, o incluso han emitido leyes específicas para ellos, la noción de persona discapacitada varía de un país a otro; algunos toman la

definición del convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, algunos su propia definición; otros mas utilizan el termino trabajador discapacitado como sinónimo de persona discapacitada; incluso hay países que no incluyen una definición de persona discapacitada, pero si contemplan disposiciones encaminadas a lograr su incorporación o reincorporación al mercado laboral y sobre todo a protegerlos en su carácter de trabajadores.

1.6 Adaptación y readaptación profesional.

Hablando de incorporación o reincorporación de las personas discapacitadas al trabajo, la expresión formación profesional ocupacional se encuentra en diversos instrumentos internacionales que regulan dicha situación, mismos que se analizaran mas adelante. Generalmente no se da una definición de dicha expresión, mas bien se precisan sus objetivos, así el artículo primero del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la readaptación profesional y el empleo de personas invalidas señala que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona invalida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

Por su parte, la recomendación número 99 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la adaptación y la readaptación profesional de los inválidos señala que la expresión adaptación y readaptación profesional se refiere a una parte del proceso continuo y coordinado que comprende el suministro de medios para que los inválidos puedan obtener y conservar un empleo adecuado, señalando además que los medios o servicios que contribuyen a la adaptación o readaptación son especialmente la orientación profesional, la formación profesional y la colocación selectiva.

Así pues, la adaptación y readaptación profesional dependen de la situación socioeconómica de cada país y debe entenderse como una fase del proceso

continuo y coordinado de readaptación social, encaminado a reducir al mínimo las consecuencias funcionales, físicas, socioculturales y económicas de las discapacidades que padece la persona.

Entendida así, la noción de readaptación profesional implica para las personas discapacitadas un estatuto de igualdad con las personas sanas, al señalar las medidas especiales dirigidas a garantizar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores discapacitados y con los demás trabajadores, lo cual facilitara a su vez la incorporación o reincorporación a la sociedad.

1.6.1 Formación profesional ocupacional.

La formación profesional ocupacional es la parte medular del proceso continuo y coordinado cuya finalidad es la adaptación o readaptación de la persona discapacitada. "La formación Profesional comprende un conjunto de actividades formativas que tienen por objeto el adiestramiento para el desempeño de un puesto de trabajo, hasta el impartir enseñanzas para el desarrollo de un profesión o empleo".²⁵

Como se ha dicho, la formación profesional vendría a ser la base para superar las limitaciones, que la deficiencia (de cualquier categoría) supone para las personas discapacitadas a la hora de acceder a un puesto de trabajo, y con ello lograr una plena independencia y una integración social plena, por tanto la formación profesional debe ser visto como el medio ideal para disminuir la situación de marginación que sufren las personas discapacitadas en el momento de competir por un puesto de trabajo, pero su eficacia y aplicación dependen del poder coercitivo del Estado.

²⁵ MUÑOZ MACHADO, Santiago y otros. La Integración Social de los Minusválidos. Ob. Cit., p. 194.

Una vez explicados los conceptos fundamentales del tema que nos ocupa, podemos comprender mejor el siguiente capítulo en el que se analizarán los antecedentes normativos de los derechos laborales de las personas discapacitadas, para establecer como se han ido reglamentando.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES NORMATIVOS DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS.

2.1 Derecho Internacional del Trabajo.

Los antecedentes más remotos que se tienen respecto a legislaciones concernientes al derecho al trabajo de las personas discapacitadas los encontramos en el ámbito internacional, a través de la actividad normativa que al respecto ha realizado la Organización Internacional del Trabajo; así dentro de este capítulo se describirán dichas actividades, no sin antes precisar el origen, organización, naturaleza y funciones de dicha organización.

2.1.1 Creación de la Organización Internacional del Trabajo.

Durante la Revolución Industrial, la dureza de las condiciones de trabajo fue motivo para el desarrollo de ideas sociales que llevaron a la demanda de una reglamentación internacional en materia de trabajo, ideas que condujeron a la creación de la Organización Internacional del Trabajo al término de la Primera Guerra Mundial.

En 1918 el industrial inglés Robert Owen fue quien lanzó la idea de la creación de una comisión del trabajo ante el Congreso de la Santa Alianza. La idea de Owen fue retomada por varios idealistas entre ellos por el industrial Daniel Le Grand "quien presentó una iniciativa al parlamento francés para que éste dirigiera a los Estados industriales y les propusiera la adopción de una ley internacional que fijara en doce horas la jornada de trabajo diario",²⁶ iniciativa que sostuvo ante los

²⁶ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit., p. 308.

Gobiernos Europeos hasta su muerte; durante esa época surgieron en el parlamento francés diversas iniciativas relativas a una reglamentación internacional del trabajo.

La primera acción oficial respecto a la creación de una reglamentación internacional del trabajo le correspondió a Suiza en 1855, al proponer un acuerdo internacional sobre el trabajo nocturno y la jornada laboral, pero tuvo resultados desfavorables. Fue Alemania quien convocó a la primera conferencia intergubernamental, reunida en Berlín en 1890, en la que se analizó una forma de adoptar y aplicar una legislación internacional del trabajo, lo que llevó a la celebración del Primer Congreso Internacional de Legislación del Trabajo, dirigido por Ernesto Mahaim y después en 1900 el segundo en París dirigido por Arthur Fontaine; en éste congreso se crearon la Asociación Internacional para la protección legal de los trabajadores y la Oficina Internacional del trabajo, desde esa fecha se concluyeron diversos convenios internacionales.

La guerra europea de 1914 interrumpió el desarrollo del Derecho Internacional del Trabajo, pero sirvió para preparar la idea de la creación de la Organización Internacional del Trabajo. "La conferencia de Paz reunida en Versalles a la terminación de la Primera Guerra Mundial creó una organización permanente cuya misión sería procurar la formación de un derecho internacional del Trabajo, apoyado en los principios de justicia social y el cual sirviera a su vez de base a las legislaciones nacionales y constituiría las primeras garantías internacionales del Trabajo".²⁷

2.1.2 Estructura de la Organización Internacional del Trabajo.

Desde sus inicios la Organización Internacional del Trabajo se constituyó como un ente tripartito, cuenta con tres órganos principales que son el Consejo de Administración, La Conferencia Internacional del Trabajo y la Oficina Internacional

²⁷ Ibidem. pp. 311

del Trabajo; así mismo cada uno de estos órganos tiene un carácter triple. "El Tripartitismo de la OIT constituye la verdadera fuerza, en vista de la autoridad con que son ungidas las decisiones de sus órganos, adoptadas generalmente con el apoyo mayoritario de los tres sectores. Sin embargo implica también cierta flaqueza, debido a la necesidad de llegar a compromisos con motivo de las divisiones ideológicas y de intereses, los cuales pueden trabar una acción rápida y eficaz".²⁸

2.1.2.1 Consejo de Administración.

El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la organización, esta compuesto por cincuenta y seis miembros de los cuales veintiocho son gubernamentales, catorce empleadores y catorce trabajadores. Los miembros gubernamentales están divididos en dos grupos diez pertenecen a los países de mayor importancia industrial como: Alemania, Francia, Estados Unidos, Japón, etcétera; y los otros dieciocho son elegidos cada tres años por delegados de la conferencia, excluyendo a los países de mayor importancia industrial. Los miembros de los empleadores y trabajadores son elegidos por los delegados de sus respectivos grupos.

El consejo se reúne tres veces por año, sus funciones consisten esencialmente en fijar la orden del día de la conferencia, designar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, elaborar el programa y presupuesto de la Organización, constituir e integrar comisiones necesarias dentro o fuera del consejo, establecer la orden del día de las reuniones a que convocan examinando las conclusiones que de ellas deriven y determinar la política de cooperación técnica entre los países miembros de la organización.

²⁸ VON POTOLOVSKI, Gerardo W. La Organización Internacional del Trabajo. Astrea. Argentina, 1998. pp. 11 y 12.

2.1.2.2 La Oficina Internacional del Trabajo.

La Oficina Internacional del Trabajo es el secretariado permanente de la organización cuenta con un personal formado por funcionarios permanentes de mas de cien países, mismos que no deben recibir instrucciones de sus países ni de otras organizaciones. "La oficina centraliza y distribuye las informaciones sobre la reglamentación del trabajo y las condiciones sociales en el mundo, realiza los estudios y prepara la documentación para la Conferencia, el Consejo y demás reuniones".²⁹ La oficina tiene como función principal el efectuar estudios e investigaciones, realizar tareas de cooperación técnica con expertos, consultas y publicar trabajos y revistas.

La oficina tiene su sede en Ginebra, pero además cuenta con oficinas regionales y subregionales de enlace y con corresponsalías en varios países, tal es el caso de nuestro país que cuenta con una oficina regional.

Debido a la función principal de La Oficina Internacional del Trabajo, ésta ha creado diversos institutos y centros dedicados a la investigación, a la enseñanza y a la cooperación técnica. En Latinoamérica se encuentra el Centro Iberoamericano de Administración del Trabajo CIAT, con sede en Lima; el Centro Interamericano de Formación Profesional CINTERFOR, con sede en Montevideo y el Centro Latinoamericano de Seguridad e Higiene del Trabajo CLASET, con sede en San Pablo.

2.1.2.3 La Conferencia Internacional del Trabajo.

La Conferencia Internacional del Trabajo constituye el órgano supremo de la Organización Internacional del Trabajo y siguiendo la característica estructural de la OIT tiene una composición tripartita, cada delegación nacional se compone de dos

²⁹ VON POTOLOVSKI, Gerardo W. La Organización Internacional del Trabajo. Op. Cit., p. 13.

representantes gubernamentales, uno de los empleadores y otro de los trabajadores que pueden ser asistidos por un máximo de dos consejeros técnicos por cada punto de la orden del día, cada delegado tiene derecho a un voto independiente.

La Conferencia se reúne en Ginebra, Suiza una vez por año en el mes de junio, por un periodo aproximado de tres semanas. La función básica de la conferencia es la discusión y adopción de instrumentos internacionales de carácter normativo, es decir, los convenios y las recomendaciones como así mismo el control de los convenios ratificado. Dentro de ella se expone y examina la situación social y económica de los países miembros con el fin de guiar el camino hacia la adopción de resoluciones y programas a ser desarrollados por la organización, así mismo se discuten temas específicos incluidos dentro de la orden del día como serian la adopción del programa y presupuesto de la organización.

La Conferencia sesiona en pleno y a través de comisiones, que se constituyen para abordar los distintos puntos de la orden del día, algunas comisiones son de carácter fijo, como la de verificación de poderes, reglamento, proposiciones, aplicación de convenios y recomendaciones. Todas las comisiones tienen igual número de votos, existe solo una comisión en la cual no se respeta la integración tripartita que es la que se encarga de las cuestiones financieras y que únicamente esta compuesta por delegados gubernamentales.

2.1.3 Principales actividades de la Organización Internacional del Trabajo.

Las funciones que realiza la Organización Internacional del Trabajo pueden dividirse en tres grupos principales, el normativo, el de cooperación técnica y el de la investigación y divulgación; pero a su vez todas y cada una de estas actividades se encuentran vinculadas y se complementan. A continuación se expondrá en que consiste cada una de estas actividades, señalando su desarrollo e importancia.

2.1.3.1 Actividad normativa.

La actividad normativa es la función básica de la organización, por lo cual no solo constituye su principal característica sino su razón de ser, el motivo por el cual fue creada. Esta actividad tienen por objeto señalar los lineamientos que deben seguir los países en materia de trabajo y constituye un marco de referencia respecto de la cooperación técnica que la organización debe ofrecer a éstos.

En la época anterior a la segunda guerra mundial, las normas de la OIT se elaboraban principalmente para solucionar problemas laborales apremiantes, y solo fijaban bases mínimas a las legislaciones nacionales; es decir, fueron normas de apoyo para las leyes nacionales de cada país que avanzaban siguiendo las tendencias internacionales que marcaba la OIT. Así el sistema normativo de la OIT promovió la apertura de nuevos cauces basándose en la práctica y las experiencias de los países cuyas legislaciones fueran más avanzadas.

Con el transcurso del tiempo, y más exactamente con la declaración de Filadelfia en 1944, las normas de la OIT se abrieron y tendieron no solo a cubrir el derecho laboral tradicional, sino empezaron a abarcar problemas de gran importancia en el ámbito de los Derechos Humanos como la discriminación en el empleo, la abolición del trabajo forzoso; la seguridad e higiene en el trabajo; la seguridad social en sus diversas ramas; las poblaciones indígenas; los trabajadores impedidos o discapacitados; los trabajadores del mar; etcétera.

Se establece que "La denominación normas internacionales de trabajo se refiere los instrumentos principales elaborados por la Conferencia Internacional del Trabajo, es decir, los convenios y las recomendaciones",³⁰ de igual manera en esta denominación se pueden incluir otros instrumentos de menor jerarquía como son las resoluciones adoptadas por la Conferencia y las resoluciones adoptadas por las

³⁰ Ibidem. p. 20.

conferencias regionales, pero es de aclararse que solo los convenios y las recomendaciones se encuentran tipificados en la Constitución de la OIT, como los instrumentos principales en los que se expresan las normas internacionales del trabajo.

Los convenios y recomendaciones elaborados por la Organización Internacional del Trabajo, por si mismos no constituyen obligaciones para los Estados miembros de la organización, en todo caso únicamente los convenios podrían establecer obligaciones para los Estados miembros, pero para ello requieren la aprobación de los gobiernos respectivos, con la cual tendrán aplicación interna en cada país.

"La diferencia básica entre ambos radica en que el convenio esta abierto a la ratificación de un Estado Miembro, acto que crea para este obligaciones jurídicas internacionales relativas a su aplicación y cumplimiento. Una recomendación no puede ser ratificada y constituye solo una guía para una acción nacional en la materia cubierta por ese instrumento".³¹ La ratificación es una guía de principios básicos para la solución de problemáticas laborales, en cambio el convenio se implica una manifestación de voluntad, dada a través de la ratificación, con la cual se adquieren obligaciones.

2.1.3.2 Cooperación técnica.

Al final de la segunda guerra mundial y con la aparición de países independientes en vías de desarrollo empezó a expandirse a nivel internacional y sobre todo entre los miembros de la OIT la necesidad de una colaboración de carácter técnico organizacional y financiero, para contribuir al desarrollo económico y social de todos los países. La cooperación técnica se concede a petición del país interesado, el cual debe colaborar conjuntamente con los demás países e integrarse

³¹ Ibidem. p. 24.

a un programa conjunto, cuyo campo de aplicación puede ser entre otros, la formación profesional ocupacional, el empleo y el desarrollo, condiciones y medio ambiente de trabajo, la legislación del trabajo, la seguridad social, la educación obrera, etcétera.

Los recursos para el desarrollo óptimo de la cooperación técnica provienen principalmente de el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), así como de los programas multilaterales por los cuales algunos países industrializados auspician los proyectos de la OIT, el presupuesto regular de la Organización y los bancos regionales de desarrollo. Actualmente existe una tendencia a consolidar la necesaria coordinación entre las actividades normativas y la cooperación técnica.

2.1.3.3 Función de investigación y divulgación.

La Organización realiza estudios e investigaciones con el propósito de que le sirvan de base para su labor normativa y de cooperación técnica, así mismo para difundir informaciones y conocimientos acerca de la problemática laboral y social. La elaboración de normas internacionales del trabajo que se apeguen a las necesidades sociales no sería posible sin un estudio previo y detallado sobre las legislaciones y las practicas nacionales que realizan los afectados. Los estudios e investigaciones que lleva a cabo la Organización Internacional del Trabajo sirven además como soporte técnico, en las reuniones y actividades prácticas de la organización y le sirven para analizar a fondo los problemas tratados.

El conjunto de estudios, investigaciones y recopilaciones realizados no solo sirven a la misma organización, sino que llevan a otra tarea muy importante para la organización que es la divulgación, la cual se lleva a cabo a través de la publicaciones editadas por la OIT. Las principales publicaciones de la organización son las siguientes:

- **La Revista Internacional del Trabajo**, esta revista contiene artículos sobre cuestiones económicas y sociales de interés internacional.
- **El Boletín Oficial**, esta publicación informa sobre las actividades de la Organización, en ella se reproducen los textos adoptados en la Conferencia y en otras reuniones.
- **Serie legislativa**, esta publicación contiene los textos legales mas importantes en materia social de cada país.
- **El Anuario y el Boletín de Estadísticas del Trabajo**, contiene datos sobre cuestiones como el desempleo, las horas de trabajo, los salarios, el empleo, los conflictos, etcétera.
- **La Revista Actualidad Sociolaboral**, esta publicación incluye un resumen trimestral de las los acontecimientos y noticias de carácter social y laboral mas importantes de los diversos países.

2.2 Acción legislativa de la OIT concerniente a los trabajadores discapacitados.

Como se dijo anteriormente, los antecedentes mas remotos que se pueden encontrar respecto a la legislación laboral para personas discapacitadas, se ubican principalmente en el marco normativo internacional, específicamente en las normas que emanan de la actividad normativa del máximo órgano internacional en materia de laboral que es la Organización Internacional del Trabajo, misma que a través de las demás funciones que tiene encomendadas se ha dedicado al estudio, análisis y divulgación de la problemática que enfrentan las personas discapacitadas para acceder a un trabajo.

Mediante los instrumentos normativos que emite, la Organización Internacional del Trabajo ha planteado soluciones a dicha problemática, basando éstas en la práctica ya trazada por algunos países y especialmente en las investigaciones realizadas por la propia Organización; simultáneamente, se ha consagrado a promover la aplicación efectiva de estas normas a través de la asistencia técnica que proporciona a los Estados miembros, sin olvidar el trabajo de cooperación técnica entre países que es propiciado y coordinado por la organización, abarcando así dentro de todas sus funciones un espacio para atender las necesidades laborales de las personas discapacitadas.

2.2.1 Actividad legislativa de 1921 a 1925.

Poco tiempo después de su creación, la Organización Internacional del Trabajo empezó a mostrar su preocupación por el medio ambiente de trabajo de las personas discapacitadas o invalidas, la primera iniciativa de la organización al respecto se da en el año de 1921 y fue la relativa a la readaptación profesional esta propuesta "trataba sobre las distintas posibilidades de introducir en las legislaciones nacionales la obligación legal de dar empleo a los mutilados de guerra y los métodos de reinserción de los discapacitados en la vida profesional".³² Como se observa dicha propuesta estuvo encaminada fundamentalmente a establecer los derechos laborales y los métodos de reincorporación de los personas que con motivo de la guerra habían sufrido alguna discapacidad, sin embargo establece el principal antecedente en la evolución para llegar a una legislación internacional que contemplara a las personas discapacitadas en forma general, es decir, independientemente de la discapacidad que padecen y del origen de la misma.

Como resultado de las conclusiones adoptadas por los expertos y de las medidas legislativas propuestas, en el año de 1925 La Conferencia Internacional del Trabajo emite una recomendación sobre la indemnización por accidentes de trabajo,

³² CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Readaptación Profesional y Empleo de Personas Invalidas. Op. Cit., p. 45.

dicha recomendación constituye el primer acto de reconocimiento internacional de las necesidades profesionales de las personas discapacitadas. No obstante, el tema de la readaptación profesional de las personas discapacitadas quedó relegado a un segundo lugar durante largo tiempo, y fue hasta los años treinta en que la Comunidad Internacional volvió a mostrar interés en ese tema, sobre todo por el gran número de personas discapacitadas después de la segunda guerra mundial y por otra parte el hecho de que las personas discapacitadas civiles habían demostrado su eficacia en los puestos de trabajo, tanto en la industria como en el comercio. Por ende la comunidad internacional creyó necesario consagrar en una normatividad con aplicación universal y que abarcara diversos ámbitos, el derecho de las personas discapacitadas a gozar de adecuada adaptación o en su caso readaptación a la vida laboral.

2.2.2 Actividad legislativa de 1944 a 1955.

En el año de 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una Recomendación relativa a los trabajadores con capacidad disminuida, en esta recomendación se establece el derecho de éstas personas, independientemente de la causa u origen de su discapacidad, a contar con orientación especializada para una formación profesional, para la reeducación funcional o profesional y para la colocación en un empleo útil.

Es indudable que la recomendación número 71 sobre la organización del empleo, nace al interior de la Conferencia Internacional del Trabajo como resultado de la excelente actuación laboral de las personas discapacitadas durante los años de guerra. "Este instrumento internacional, que incluye una breve lista de las medidas consideradas esenciales para la reintegración de los inválidos (por ejemplo criterios de selección, colaboración con otros servicios conexos, orientación profesional, formación profesional, servicios de empleo y actividades protegidas), sentó las bases sobre las cuales se fundó; en el periodo de posguerra, la legislación de rehabilitación

profesional de varios países europeos".³³ Este instrumento surgió por la evidente participación de los discapacitados de la posguerra en el campo laboral y la necesidad de regular dicha participación.

En 1952 la Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT, al analizar las memorias e informes sobre la aplicación de la recomendación número 71 señalaron que el tema de la rehabilitación profesional no podía seguirse tratando de manera fragmentada, es decir, en varias recomendaciones que trataran sobre temas sociales y económicos mas amplios, sino que era necesario elaborar normas independientes y específicas al respecto.

Fue hasta el año de 1955 que la Conferencia examinó un aspecto muy importante en el tema de la readaptación social y rehabilitación profesional de las personas discapacitadas, este es la cuestión de los medios que se han de poner a disposición de las personas discapacitadas, es decir el sistema administrativo que le sirva de base a la rehabilitación.

2.2.2.1 Recomendación número 99 sobre la adaptación y readaptación profesionales de los inválidos.

El 22 de junio de 1955 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó por unanimidad la recomendación número 99 sobre la adaptación y readaptación profesionales de los inválidos. "La adopción de este instrumento no sólo señaló un hito en el desarrollo del interés internacional por la rehabilitación profesional de los inválidos, sino que sirvió de estímulo para la actividad nacional en este terreno".³⁴ De acuerdo con el numero de países que a partir de la creación de esta recomendación han revisado o ampliado su legislación y su práctica en materia de rehabilitación

³³ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Rehabilitación Profesional de los Impedidos. Separata de la parte uno del informe al Director General de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 1987. p. 6.

³⁴ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Rehabilitación Profesional de los Impedidos. Op. Cit., p. 7.

profesional, o que han adoptado por primera vez leyes al respecto, es evidente la influencia y repercusión tan significativa que este instrumento ha tenido en el mundo.

Esta recomendación es aplicable a todas las personas con discapacidad, sea cual sea el origen y naturaleza de su discapacidad, sus normas incluyen los principios y métodos relativos a la orientación y a la formación profesional, así como el control posterior de la persona discapacitada con relación al empleo, además establece un esquema de organización administrativa de los servicios de rehabilitación y los métodos que permitan a estas personas utilizar tales servicios, se ocupa de las instituciones encargadas del tratamiento médico para la adaptación y readaptación profesional, inclusive contiene disposiciones especiales para menores discapacitados.

Como se ha dicho, la recomendación 99 es el primer instrumento especializado en materia de adaptación y readaptación profesional de personas con discapacidad. "Dos terceras partes de la recomendación se refieren al aspecto del empleo de los inválidos: se indican ciertas medidas para aumentar las oportunidades de empleo y se recomienda una estrecha relación con las organizaciones de empleadores y trabajadores para promover dichas oportunidades, se subraya la necesidad de hacer hincapié en las aptitudes y en la capacidad para el trabajo de los interesados, y no en su invalidez y brindarles igualdad de oportunidades que a los demás trabajadores".³⁵ Se analizan diferentes medios para fomentar el empleo de las personas discapacitadas como la creación de empresas cooperativas y el llamado empleo protegido en talleres especializados o mediante trabajo a domicilio.

2.2.3 Actividad legislativa de 1965 a 1971.

La recomendación número 99 constituyó en su época el Instrumento Internacional de referencia de toda legislación o practica en materia de formación y

³⁵ *Ibidem.* pp. 7 y 8.

readaptación profesional de las personas con discapacidad, sin embargo, la Conferencia Internacional del Trabajo continuando con su labor normativa en 1965 emite la resolución sobre la readaptación profesional de los inválidos y en 1968 la resolución sobre los trabajadores con capacidad disminuida, ambas recuerdan las disposiciones de la recomendación número 99 reafirmando su importancia, dichas resoluciones se emitieron con la clara idea de fomentar el aumento de las posibilidades de adaptación y readaptación de las personas discapacitadas al mundo laboral.

Es conveniente mencionar que el 16 de diciembre de 1966, la Asamblea General de las Naciones Unidas en estrecha colaboración con la Organización Internacional del Trabajo, adoptó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que obliga a los Estados parte a reconocer, entre otros derechos, el derecho de toda persona a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado y a tomar medidas adecuadas para garantizar este derecho: lo cual desarrolló la preocupación de la Asamblea General de las Naciones Unidas por el tema y en el año de 1971 adoptó la declaración de los Derechos del retrasado mental.

2.2.4 Actividad legislativa de 1975 a 1983.

En el año de 1975 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó tres instrumentos de carácter social, en los cuales reafirma y amplía la aplicación de la recomendación número 99 sobre la adaptación y readaptación profesionales de los inválidos, el primero fue el convenio 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos, el cual en su artículo tercero señala que los Estados miembros que lo han ratificado tienen la obligación de ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional y de información sobre empleo por medio de programas apropiados, a los minusválidos; el segundo fue la recomendación 150 sobre el mismo tema que en su párrafo 53 señala que los minusválidos físicos o mentales deben tener acceso a programas de orientación profesional para la población en general y

cuando no sea posible deberán establecerse programas especiales para lograr su readaptación profesional; el tercer y mas importante instrumento es la resolución sobre la readaptación profesional y reintegración social de los minusválidos o impedidos la cual toca aspectos sociales importantes al señalar que deben redoblar esfuerzos para informar a la opinión pública sobre la necesidad de facilitar a las personas con discapacidad la orientación y formación profesional que les permita encontrar un empleo adecuado y para ello deben tomarse en cuenta los principios de la recomendación número 99, así esta resolución "introduce por primera vez el concepto de que las actividades de rehabilitación profesional de la OIT deben tanto a la reintegración social como a la readaptación profesional de los incapacitados".³⁶

Apoyándose en los resultados evidentemente favorables obtenidos a través de la evolución y aplicación de la normatividad intencional relativa a la adaptación y readaptación profesional de las personas discapacitadas, la Sociedad Internacional para la rehabilitación de los inválidos proclamó los años setenta como el "Decenio de la Rehabilitación" y al respecto en este texto se declaró que la existencia de un gran numero de personas inválidas o minusválidas en la sociedad constituye una pérdida grave para la economía nacional y podría, a menos que se tomen medidas eficaces al respecto, obstaculizar el proceso del desarrollo de un país, además exhorta a las autoridades y organizaciones de empleadores y trabajadores a brindar a las personas discapacitadas las mayores posibilidades para obtener, ejercer y sobre todo conservar un empleo adecuado a su condición.

La Organización de las Naciones Unidas y La Organización Internacional del Trabajo han trabajado conjuntamente para alcanzar un objetivo común tendiente a la participación e igualdad plenas de todas las personas, por ende, en 1976 mediante una resolución la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó 1981 "Año Internacional de los Impedidos", con el tema "participación e igualdad plenas", las

³⁶ Ibidem. p. 8.

actividades de este proyecto se pusieron en practica hasta el año de 1983 mediante un programa de acción mundial relativo a las personas discapacitadas, del cual mas adelante se especificara su trascendencia e importancia dentro de la evolución histórica de la normatividad internacional relativa a los trabajadores discapacitados.

En este contexto, se puede observar la visión que a nivel internacional se tiene del lugar y la función que ocupan las personas discapacitadas en nuestra sociedad; por lo que, en 1979 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución encaminada a que se considerara en la orden del día de su próxima reunión la cuestión relativa a la revisión de la Recomendación número 99 del año de 1955 sobre la adaptación y readaptación profesionales de los inválidos; y a promover que la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamara el periodo de 1983-1992 "Decenio de las naciones Unidas para los impedidos". A pesar de lo anterior la idea de revisar la recomendación fue perdiendo terreno frente la oportunidad de elaborar nuevas normas internacionales de trabajo que tomaran en cuenta, las necesidades de todas las categorías de personas discapacitadas, sobre todo la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades para integrarse a un empleo y para integrarse a la sociedad.

En el intento por revisar la recomendación número 99 sobre la adaptación y readaptación profesionales de los inválidos, la Organización Internacional del Trabajo se observó que la idea no era reemplazarla, sino completarla mediante una nueva recomendación "en la que se tuviera en cuenta el reconocimiento de la Comunidad Internacional del derecho de las personas discapacitadas a encontrarse en igualdad de oportunidades y de trato para su inserción o su reinserción en la sociedad".³⁷

De la misma forma, la OIT consideró que era necesario vincular mas a los Estados, a través de un convenio que sirviera de base para trabajar en la construcción de una sociedad sin discriminaciones respecto a las personas con

³⁷ CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Readaptación Profesional y Empleo de las Personas Inválidas. Op. Cit., p. 5.

discapacidad. Este cause condujo a la Conferencia Internacional del Trabajo para que en 1983, dentro de su sexagésima novena reunión se adoptara el convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas, además la recomendación número 168 concerniente al mismo tema. ³⁸

En un siguiente capítulo se analizaran detenidamente tanto la recomendación número 168 como el convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas, por constituir las bases normativas vigentes del tema a nivel internacional, lo que hace obligatorio un estudio detallado del contenido de dichos instrumentos.

2.3 Acciones de la comunidad internacional.

No sólo la Organización Internacional del Trabajo se ha ocupado de la readaptación profesional y social de las personas con discapacidad, son varias las organizaciones internacionales que bajo la dirección de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) han enfocado sus estudios y tareas prácticas al respecto.

La organización Mundial de la Salud (OMS), La Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) son la tres instituciones especializadas a las que la comunidad internacional ha confiado la tarea de promover la readaptación y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, estas instituciones colaboran estrechamente, con el fin de fomentar tanto a nivel nacional e internacional una colaboración multisectorial a favor de las personas discapacitadas.

³⁸ Ibidem. p. 6.

2.3.1 Programa de acción mundial para los impedidos.

Como se ha dicho, la Asamblea General de las Naciones Unidas declaró al año de 1981 como "Año Internacional de los Impedidos", con el fin de que toda la Comunidad Internacional promoviera y lograra la participación plena de las personas discapacitadas en la sociedad; pero las actividades de este proyecto se pusieron en práctica al declarar la Asamblea General de las Naciones Unidas el periodo de 1983-1992 como "Decenio de las Naciones Unidas para los impedidos" y específicamente con la adopción y puesta en práctica en 1983 del Programa de Acción Mundial para los Impedidos, el objetivo de dicho programa es dar a conocer al público los temas relativos a la noción de discapacidad e impulsar a las personas discapacitadas para que constituyan agrupaciones en las que puedan expresarse.

Este programa es coordinado, realizado y evaluado por el Centro de las Naciones Unidas de Desarrollo Social y Asuntos Humanitarios, con sede en Viena y "se basa en la prevención, la readaptación y la obtención de igualdad de oportunidades para los discapacitados, a fin de lograr su plena participación en la vida Colectiva y a la igualdad de oportunidades, confía al gobierno la responsabilidad de adoptar las medidas de prevención orientadas a la eliminación progresiva de las situaciones que llevan a la deficiencia y la de hacer frente a las consecuencias que estas entrañan para el individuo".³⁹ Para continuar con esta labor la Organización de las Naciones Unidas prorrogó el Programa de Acción Mundial para los Impedidos por un decenio mas, que va de 1993 al año 2002 con un objetivo mas, que es el logro de una sociedad para todos hacia el año 2010.

Dentro del marco del Programa de Acción Mundial para los Impedidos, la Organización de las Naciones Unidas estableció en el año de 1993 las llamadas Normas Uniformes sobre la Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, las cuales indican los principios que deben observar los Estados en

³⁹ Idem.

relación con estas personas en materia de empleo, seguridad social, familia, legislación, política económica, capacitación, organizaciones sociales, etcétera. Estas normas se basan en la filosofía del Programa de Acción Mundial para los Impedidos, es decir en lograr la plena participación de las personas discapacitadas en la sociedad, en virtud de las mismas los Gobiernos deben esforzarse para determinar cuales son los obstáculos con que tropieza la aplicación del principio de igualdad en beneficio de las personas discapacitadas y tomar las medidas para asegurar la eliminación progresiva de esos obstáculos. La aplicación de éstas normas o reglas supone un compromiso moral y político por parte de los Gobiernos, así como una firme voluntad para adoptar las medidas necesarias para lograr el objetivo señalado.

Por otra parte, la subcomisión de prevención de discriminación y protección a las minorías de la Organización de las Naciones Unidas, examinó en 1984 la relación entre la discapacidad y las violaciones graves de los derechos humanos, informando a su vez, en 1993, acerca de las tendencias de promulgar leyes contra la discriminación, que se apliquen a las personas con discapacidad.

Durante la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, celebrada en 1993 en Viena, Austria; se reconoce que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y tienen derecho a igual protección contra toda discriminación, incluyendo a las personas con discapacidad. En la Conferencia Mundial de Derechos Humanos mencionada, el relator general del foro de organizaciones no gubernamentales publicó que hay más de quinientos millones de personas con discapacidad en el mundo.

Lo anterior ha motivado una profunda reflexión por el hecho de que, aún con las garantías internacionales y los llamamientos a la acción, estas personas siguen enfrentándose con barreras físicas, financieras, sociales y psicológicas, que les impiden alcanzar la igualdad de condiciones de todo ser humano, por lo cual los organismos mencionados concluyeron que:

1.- Las medidas encaminadas a velar para que las personas con discapacidad alcancen la igualdad y la participación plena en la sociedad, deben realizarse en colaboración con ellos y sus organizaciones.

2.- Los Estados deben crear nuevas instituciones a nivel nacional y estatal para que les den reconocimiento, autoridad y recursos suficientes para asegurar que los derechos de las personas con discapacidad se cumplan efectivamente.

2.4 Actividades prácticas de la Organización Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo presta asistencia técnica a los Estados miembros para formular, diseñar y aplicar sus políticas nacionales y programas referentes a la readaptación profesional y empleo para personas discapacitadas, mediante convenios de cooperación técnica que han ido evolucionando a la par de la normatividad aplicable. Primeramente estos convenios tenían como objetivo ayudar a los gobiernos a crear centros de readaptación profesional y talleres protegidos, posteriormente se presto asistencia para el diseño de instalaciones, la compra de instrumentos y equipo, el establecimiento de centros de formación, capacitación, orientación y evaluación profesional.

Mas recientemente los convenios de cooperación técnica se centraron en la atención de personas discapacitadas en las zonas rurales, sin acceso a los centros de rehabilitación profesional que generalmente se ubican en las ciudades. Estos convenios han ayudado a las Autoridades nacionales a establecer programas de readaptación profesional, a preparar y perfeccionar los planes de estudio y a la formación de instructores encargados de llevar a la práctica esos programas.

A pesar de contar con programas y servicios de readaptación y formación profesional, varios países desarrollados no han logrado que las personas discapacitadas se incorporen a un empleo en la industria nacional, por lo que han buscado el apoyo técnico de la OIT para establecer y desarrollar actividades

generadoras de ingresos para las personas discapacitadas en el sector no estructurado, estos programas de creación de empleo proporcionan asistencia comercial y accesos a crédito.

"La importancia creciente que en muchos países se está dando a la igualdad de oportunidades para los discapacitados y la consiguiente demanda de integración de las oportunidades de formación profesional, ha originado nuevas solicitudes de proyectos de cooperación técnica con la OIT. Estos proyectos tienen por objeto el asesoramiento a ministerios e instituciones responsables de la enseñanza técnica y la formación profesional en la adopción de políticas y prácticas, y la adaptación de servicios de formación y equipos para la integración de estudiantes discapacitados".⁴⁰ También se incluye un aspecto muy importante que es la formación y orientación a instructores y personal en general sobre la manera de formar y capacitar a personas con diferentes tipos de discapacidad; auditiva, sensorial, física, etcétera.

Dentro de las actividades de cooperación técnica que realiza la Organización Internacional del Trabajo, cabe citar las reuniones regionales "tetrapartitas" en las cuales participan representantes de gobiernos, de empleadores, de trabajadores y de organizaciones de personas discapacitadas, dichas reuniones tienen como objetivo brindar asesoría en materia de discapacidades, especialmente en lo relacionado las formas de aplicación a nivel nacional de las disposiciones del convenio número 159.

2.6 El papel de las Organizaciones no Gubernamentales.

Las Organizaciones no Gubernamentales tienen un importante papel dentro de la readaptación social y laboral de las personas discapacitadas ya que ellas están encargadas de salvaguardar y garantizar que las personas con discapacidad gocen de los derechos fundamentales, su objetivo principal es asegurar que los

⁴⁰ CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Readaptación Profesional y Empleo de las Personas Inválidas. Op. Cit., p. 11.

trabajadores discapacitados gocen de igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a la inserción o reinserción al trabajo y a un trabajo productivo y libremente elegido.

La Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, señala que la evolución mas significativa desde la proclamación en 1982 del Primer decenio de las Naciones Unidas para los impedidos ha sido la creación, en todo el mundo, de organizaciones dedicadas a las personas discapacitadas, constituidas o no por estas personas, agrupando generalmente a personas con distintas discapacidades, con fines de defensa, solidaridad y autoayuda. Este hecho se da en varios planos, local, nacional, regional e internacional; lo cual ha contribuido a reconocer que dichas organizaciones deben tener mayor influencia en la planeación, elaboración y ejecución de políticas, programas o servicios que los afecten.

Una vez determinada la evolución normativa de los derechos laborales de las personas discapacitadas, en el siguiente capítulo pasaremos al estudio de las normas vigentes aplicables a los trabajadores discapacitados en México.

CAPITULO TERCERO

MARCO JURÍDICO APLICABLE A LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS.

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La palabra constitución proviene de los vocablos latinos *constitutio* y *onis*, significa "forma o sistema de gobierno que tiene cada Estado; Ley fundamental de la organización de un Estado".⁴¹ La constitución atañe tanto a las atribuciones y límites de la Autoridad como los derechos del hombre y del pueblo, consagra obligaciones tanto de los gobernantes como de los gobernados. El régimen constitucional es la raíz de las instituciones políticas, es el primer poder ordenador del Estado, ya que de la norma suprema se derivan las leyes ordinarias, códigos, estatutos y hasta reglamentos administrativos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigente fue promulgada en la Ciudad de Querétaro el cinco de Febrero de 1917 y entró en vigor el primero de mayo siguiente, dentro de los principios fundamentales que consagra nuestra Carta Magna se encuentra el reconocimiento y protección de los derechos humanos que se contemplan dentro de las Garantías Individuales y Sociales, las primeras se localizan dentro de los primeros 28 artículos. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 fue la primera Constitución del mundo en establecer, a ese nivel, las garantías sociales, lo que fue producto del movimiento político-social de 1910, estas garantías se encuentran establecidas principalmente en los artículos 3º, 27, 28 y 123, los cuales reglamentan la educación, el agro, la propiedad y el trabajo.

Así pues, en cuanto al marco jurídico aplicable a la adaptación y readaptación de las personas discapacitadas al trabajo, es obligada la referencia a los principios

⁴¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I. Porrúa, México, 1993. p. 658.

básicos que en esa materia consagra nuestra Constitución, como son el derecho de todo ciudadano a tener un trabajo (artículo 5° constitucional) y las normas mínimas que se deben de observar en una relación de trabajo por cuanto hace a los derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de patrones (artículo 123 constitucional), hasta llegar a las facultades del ejecutivo para establecer una política social adecuada a estas personas (artículo 89 constitucional) y por último la obligatoriedad en la aplicación de las normas internacionales o convenios que existen en la materia (artículo 133 constitucional).

3.1.1 Las Garantías Individuales.

Las Garantías Individuales están consignadas en la Constitución en la parte Dogmática y aunque no incluyen todos los derechos del hombre, constituyen el reconocimiento de nuestra legislación en la protección de los derechos del gobernado. "Podemos decir que las garantías individuales son ese conjunto de facultades, prerrogativas y facultades que le corresponden al hombre por su misma naturaleza. Estas garantías pueden confundirse con los Derechos Humanos, pero éstas los incluyen y se visualizan como medios de reconocimiento y protección de aquellos".⁴²

Así, las Garantías Individuales establecen el mínimo de derechos que debe disfrutar la persona y las condiciones y medidas para asegurar su goce pacífico y con respeto; son pues un instrumento que limita a las autoridades para asegurar los principios de convivencia social; la Constitucionalidad de las Leyes y de los Actos de Autoridad. Las Garantías Individuales protegen valores ético-morales, que son los bienes jurídicos tutelados. Entre éstos podemos incluir:

- La vida, como valor supremo que da sustento general a los demás valores.

⁴² RUBIO MEDINA, Bolívar. Las Garantías Individuales. Universidad Abierta. México, 2001. p. 3.

- La libertad, como facultad de desarrollar potencialidades y cualidades y de elegir los medios u objetivos materiales y espirituales con las restricciones de la moral pública y el orden colectivo.
- La Dignidad, que aunque no está incluida en la Ley Suprema, se presenta como la calidad y cualidad de ser tratado como persona.
- La Igualdad, como la facultad de ser tratados de la misma manera que los que están en nuestra misma situación ante las leyes.
- La Seguridad Jurídica, como la protección de que la ley va a actuar en justicia para nosotros y para todos.
- La Propiedad, como reconocimiento de derechos individuales sobre las cosas, resultado de un régimen democrático.

3.1.1.1 Artículo primero constitucional, Garantía de igualdad.

La Igualdad Jurídica radica en impedir que las distinciones que se hagan a las personas tengan como base circunstancias o atributos tales como raza, la situación económica, la religión, las ideas políticas, la condición física, etcétera. Las Garantías de Igualdad tienen por objeto evitar los privilegios injustificados y colocar a todos los gobernados en la misma situación frente a la Ley.

“La igualdad se traduce en que varias personas que se encuentran en una determinada situación, tengan la posibilidad y capacidad de ser titulares, de acuerdo a sus cualidades, de los mismos derechos y contraer las mismas obligaciones que surgen de dicho estado”.⁴³

⁴³ RUBIO MEDINA, Bolívar. Las Garantías Individuales. Op. Cit., p. 8.

De esta manera, la igualdad jurídica debe siempre acatar el principio aristotélico que dice "tratar igualmente a los iguales y desigualmente a los desiguales", esto genera la justicia social, que constituye un principio de derecho que protege el bienestar y dignidad de la persona.

La Igualdad que consagran los artículos 1, 2, 4, 12, y 13, Constitucionales tiene por base la consideración de que todos los seres humanos somos iguales en esencia y en dignidad por lo que debemos disfrutar de las mismas posibilidades de desarrollo y de progreso.

El Artículo Primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece: "En los Estados Unidos Mexicanos, todo individuo gozará de las Garantías que otorga ésta Constitución, las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones, que ella misma establece".⁴⁴ Este artículo consagra una garantía específica de igualdad, al considerar que todos los hombres, sin excepción están posibilitados y calificados para ser titulares de los derechos subjetivos públicos instituidos en la Carta Magna.

Así, este principio de igualdad de todos los habitantes del país reside en el goce de los derechos fundamentales que la Constitución Federal establece, sin importar la condición de mexicano o de extranjero, de raza, situación económica, condición física, religión, o sexo. Lo que significa que por el solo hecho de estar en territorio nacional, cualquier persona goza de las mismas garantías que consagra nuestra Carta Magna, aún y cuando en su país de origen dichas garantías no le sean reconocidas, por lo que algunos autores consideran que significa dar mayores beneficios a los extranjeros que a los nacionales, mas no es así, pues este principio solo pretende tener una aplicación general, ya que va dirigido a la persona.

⁴⁴ CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Porrúa. México 2003.

3.1.1.2 Artículo cinco constitucional, libertad de trabajo.

La libertad "podemos decir que es, en términos generales, la cualidad inseparable de la persona humana consistente en la potestad que tiene de concebir los fines y escoger los medios respectivos que más le acomoden para el logro de su felicidad particular".⁴⁵ Se dice que cada persona es libre para proponer los fines que más le convengan para el desarrollo de su propia personalidad, así como para seleccionar los medios que estima más apropiados para su consecución.

El artículo quinto de la Constitución establece la primera medida de seguridad para el trabajo, al señalar que nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial; consignando también la declaración general de que el producto del trabajo no puede ser objeto de privación, con lo cual ninguna autoridad estatal debe despojar a un individuo de la retribución que le corresponde como contraprestación a sus servicios. Se señala como una excepción, que el único acto privativo del producto del trabajo humano es precisamente una resolución judicial, traducida ésta, ya sea en un simple acto de ejecución (exequendo), es decir, cuando se decreta un embargo como acto judicial o prejudicial antes de decidir sobre el negocio, o bien en un proveído del juez citado en ejecución de una sentencia.

El citado precepto constitucional señala otra garantía de seguridad para la libertad de trabajo, que a la letra dice: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento." Lo que significa que esta disposición exige que todo trabajo personal sea remunerado y proscribire toda prestación de servicios que se realice sin la remuneración correspondiente. Por esto, ninguna persona y menos el Estado puede imponer a un individuo una labor que no sea retribuida, salvo cuando se trate de funciones electorales y censales, las cuales como lo señala la propia constitución deben desempeñarse en forma gratuita.

⁴⁵ RUBIO MEDINA, Bolívar. Las Garantías Individuales. Op. Cit., p. 10.

Además, se establece que al individuo que desempeñe un trabajo debe otorgársele una justa retribución, es decir, de acuerdo y en proporción con la naturaleza del servicio que éste proporcione; así como con las peligros y particularidades que implique la prestación del servicio.

Otra garantía de seguridad para la libertad de trabajo, que es complementaria a la anterior medida, se establece en el sentido de que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento. Por razón de esta disposición, nuestra Constitución prohíbe todo trabajo forzado, pero igualmente al respecto ciertas excepciones.

Primera, se exceptúa el caso en que un servicio se imponga como pena por la autoridad judicial, el cual deberá ajustarse a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123 de la Constitución.

Segunda, respecto de los servicios públicos y profesionales de índole social, como lo son "...el de las armas y los jurados, así como el desempeño de cargos consejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito", existe la salvedad relativa. Y por lo que hace a los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ella señale.

Por otra parte, el párrafo quinto de artículo quinto constitucional, protege la libertad en general y restringe la libertad de contratación pues prohíbe la celebración de todo convenio por medio de la cual, el individuo pierda su libertad, constitucionalmente está prohibida toda relación de trabajo en la que un individuo esté ligado permanentemente hacia otra persona para desempeñar una determinada actividad, quedando imposibilitado de ejercitar su libertad en diversos campos.

Como otra limitación a la autonomía de la voluntad o la libertad de contratación, protegiendo a la persona humana, el artículo quinto constitucional en su

cuarto párrafo que establece: "Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio".⁴⁶ De acuerdo con esto, todos aquellos convenios en que las partes renuncien a desempeñar cualquier actividad en forma permanente o por tiempo limitado, como por ejemplo, son inconstitucionales y, carecen de validez en el punto que dicha renuncia se estipule.

Dentro del propio artículo cinco constitucional se enumeran las limitaciones a la libertad del trabajo. De acuerdo con lo señalado por este precepto, la primera limitación es en cuanto a su objeto: se requiere que la actividad comercial, industrial, profesional, etc., sea lícita. Por lo tanto, todo aquel trabajo que es ilícito no queda protegido por la garantía individual de que hablamos, y así lo ha considerado la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por último, el multicitado artículo cinco constitucional establece: "La ley determinará en cada Estado cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo".⁴⁷ Limitación que se traduce en la prohibición para ejercer determinada profesión para aquellos individuos que no tengan el título correspondiente para ejercerla, puesto que para el ejercicio de determinadas profesiones, generalmente a nivel licenciatura, es necesario cumplir con determinados estudios y requisitos, los cuales se avalan mediante el título.

3.1.2 Garantías Sociales.

El Maestro Mario de la Cueva al referirse a los derechos sociales señala que: "Los derechos sociales a diferencia de los individuales, imponen al Estado un hacer, una conducta positiva que es doble: por una parte cuidar de que el trabajo cualquiera que sea su lugar y la forma en que se preste sea tratado de conformidad con los

⁴⁶ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Porrúa. México, 2003.

⁴⁷ Ibidem.

principios de la declaración y por otra, organizar las instituciones convenientes de seguridad social".⁴⁸

Las Garantías sociales son aquellas "disposiciones constitucionales que establecen y regulan los derechos y prerrogativas de los grupos humanos o de la nación en su conjunto, conforme a criterios de justicia y bienestar colectivos"⁴⁹. Estas se encuentran contenidas en los artículos 3, 27 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que se refieren, respectivamente, a la educación; a los derechos de la nación sobre sus recursos, a la protección del latifundismo y la protección del campesino y los derechos del trabajador. Dentro del tema que nos ocupa es de analizar el precepto que fundamenta y reglamenta las relaciones de trabajo, es decir el artículo 123 Constitucional.

3.1.2.1 Artículo tercero constitucional.

El artículo tercero constitucional consagra el derecho a la educación; de acuerdo con este precepto constitucional todos los habitantes del territorio nacional gozamos del derecho de acceso a la educación y formación profesional, más en lo que se refiere a las personas discapacitadas, por lo general, los niños discapacitados no reciben ni siquiera la educación básica, menos aún alguna clase de formación para el trabajo, porque se tiene la idea de que nunca estarán en condiciones de incorporarse a al mercado productivo ocupando un empleo.

Por otra parte, aún cuando el principio constitucional señala la educación primaria y secundaria como obligatoria y gratuita, las escuelas no siempre admiten alumnos discapacitados argumentando que no cuentan con los medios económicos para realizar los ajustes necesarios, ni para contratar profesores especializados; existen escuelas especializadas para educación de estas personas, pero son muy

⁴⁸ REMOLINA Roqueñi, Felipe. El Artículo 123 Constitucional. Instituto Mexicano del Seguro Social. México, 2000. pp. 71 y 72.

⁴⁹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. Porrúa. México, 1999. p. 1525.

pocas, de tal suerte que las personas discapacitadas que logran tener acceso a la educación o a una formación profesional son verdaderamente pocas. El contar con una preparación o formación profesional es la base para la incorporación laboral de las personas al trabajo, lo es mas aún para las personas discapacitadas; por tanto el Estado debe procurar garantizar este derecho poniendo especial atención en las necesidades educativas de la comunidad discapacitada. En el siguiente capítulo se explicará la importancia de la educación, de la formación profesional y de la capacitación para lograr una correcta incorporación de las personas discapacitadas al mercado productivo.

3.1.2.2 Artículo 123 constitucional.

En México, el régimen laboral esta representado fundamentalmente por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que se encuentra bajo el título sexto denominado de "Del Trabajo de la Previsión social", este artículo es considerado uno de los sellos mas característicos de la Constitución de 1917, pues le da a ésta el carácter de innovadora para el momento que se vivía en la época de su promulgación. Al explicar su origen y justificando su creación, Ramón Eduardo Ruiz, estudioso de la Revolución Mexicana, señala que el artículo 123 constitucional dio a los mexicanos muchos de los derechos de los que carecían los obreros de las naciones industriales y apunta que los autores del mismo fueron eminentemente nacionalistas que utilizaron las demandas de los obreros para limitar el poder que tenían en México las empresas extranjeras.

El artículo 123 constitucional contiene en sus apartados A y B la protección y reivindicación de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores incluyendo tanto a los trabajadores que prestan su servicio a personas o empresas privadas (apartado A); como a aquellos que laboran para un ente público (apartado B); ya sea dentro de los Poderes de la Unión o para el Gobierno del Distrito Federal.

Respecto al contenido esencial del artículo 123 constitucional se puede señalar que "entre los principios actualmente en vigor figuran la jornada máxima de ocho horas; la prohibición de labores insalubres y peligrosas; la prohibición de la utilización del trabajo de menores de 14 años y la fijación de una jornada especial para quienes se encuentran entre esa edad y los 16 descanso (semanal); la protección a la mujer dentro del periodo de embarazo; la definición del salario mínimo, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la garantía de igualdad en el salario, sin discriminación por concepto de sexo o nacionalidad; el derecho a la vivienda; el derecho a la capacitación y adiestramiento; el derecho de los trabajadores a coaligarse y a ejercer la huelga y el derecho de disfrutar de la seguridad social".⁵⁰

Jorge Carpizo señala que además de los anteriores derechos, el multicitado artículo 123 consagra en favor de los trabajadores al servicio de una empresa otros principios como son: la inembargabilidad, compensación o descuento del salario mínimo; la nulidad de todo convenio que implique renuncia de derechos por parte del trabajador; la resolución de conflictos mediante la conciliación y arbitraje; en caso de despido injustificado, la opción del trabajador a una indemnización o a que se cumpla el contrato y el pago de salario en moneda de curso legal con la prohibición de las tiendas de raya. Por lo que hace a los trabajadores al servicio del estado, Carpizo agrega los siguientes derechos: vacaciones mínimas de 20 días al año, designación del personal por conocimiento o aptitudes y derecho de escalafón.

Como se ha dicho, el artículo 123 constitucional constituye la base y esencia del régimen laboral, por su contenido significó un paso mas en la teoría jurídica, una novedad para el Derecho Constitucional. "De su instrumentación resulta que las relaciones entre patrones y trabajadores hasta entonces consideradas como pertenecientes esencialmente al derecho privado, principalmente al derecho civil, al ser reglamentadas y elevadas a la categoría de preceptos constitucionales, se

⁵⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. Pomúa. México, 1999. p. 325.

incrustan validamente al seno del derecho publico, protegiendo a toda la clase trabajadora⁵¹. Inicialmente las relaciones de trabajo eran consideradas contrataciones privadas y formaban parte del derecho civil, mas al considerarse de orden público, se protege el derecho de toda persona al trabajo.

3.1.3 Artículo 133 constitucional, jerarquía de las leyes.

El artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala que: "Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los Jueces de cada estado se arreglaran a dicha Constitución, Leyes y Tratados a pesar de las disposiciones en contrario que puedan haber en las Constituciones o Leyes de las Estados".⁵² Estableciendo un orden jerárquico de la Leyes aplicables en el territorio nacional; es decir, el citado precepto marca que normatividad es aplicable y que orden normativo esta sujeto o sometido a otro en el sentido de que el orden normativo inferior debe de ser congruente con los principios y disposiciones de la norma que le es superior.

En este orden de ideas, jerárquicamente, la Norma Suprema en nuestro país es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por debajo de ella se ubican las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados celebrados y que se celebren por el Presidente de la República con aprobación del Senado, siempre y cuando no contravengan las disposiciones constitucionales; mas existe la discusión en cuanto a cual de estas dos últimas normas es superior a la otra o si se encuentran en el mismo nivel, al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido Jurisprudencia para establecer la jerarquía entre ambos ordenes normativos.

⁵¹ Ibidem.

⁵² CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Porrúa. México, 2003.

3.1.3.1 Interpretación de la Suprema Corte de justicia de la Nación.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido diversos criterios jurisprudenciales en cuanto a la interpretación del artículo 133 constitucional, a fin de resolver la problemática sobre el orden jerárquico entre las Leyes que emanan del Congreso de la Unión y los tratados internacionales, entre ellos se encuentran los siguientes:

TRATADOS INTERNACIONALES Y LEYES DEL CONGRESO DE LA UNION EMANADAS DE LA CONSTITUCION FEDERAL. SU RANGO CONSTITUCIONAL ES DE IGUAL JERARQUIA. El artículo 133 constitucional no establece preferencia alguna entre las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, puesto que el apuntado dispositivo legal no propugna la tesis de la supremacía del derecho internacional sobre el derecho interno, sino que adopta la regla de que el derecho internacional es parte del nacional, ya que si bien reconoce la fuerza obligatoria de los tratados, no da a éstos un rango superior a las leyes del Congreso de la Unión emanadas de esa Constitución, sino que el rango que les confiere a unos y otras es el mismo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo en revisión 256/81. C. H. Boehring Sohn. 9 de julio de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel.⁵³

TRATADOS INTERNACIONALES. SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES FEDERALES Y EN UN SEGUNDO PLANO RESPECTO DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. Persistentemente en la doctrina se ha

⁵³ Semanario Judicial de la Federación. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Séptima Época. Tomo 151-156, Sexta Parte. p. 196.

formulado la interrogante respecto a la jerarquía de normas en nuestro derecho. Existe unanimidad respecto de que la Constitución Federal es la norma fundamental y que aunque en principio la expresión "... serán la Ley Suprema de toda la Unión ..." parece indicar que no sólo la Carta Magna es la suprema, la objeción es superada por el hecho de que las leyes deben emanar de la Constitución y ser aprobadas por un órgano constituido, como lo es el Congreso de la Unión y de que los tratados deben estar de acuerdo con la Ley Fundamental, lo que claramente indica que sólo la Constitución es la Ley Suprema. El problema respecto a la jerarquía de las demás normas del sistema, ha encontrado en la jurisprudencia y en la doctrina distintas soluciones, entre las que destacan: supremacía del derecho federal frente al local y misma jerarquía de los dos, en sus variantes lisa y llana, y con la existencia de "leyes constitucionales", y la de que será ley suprema la que sea calificada de constitucional. No obstante, esta Suprema Corte de Justicia considera que los tratados internacionales se encuentran en un segundo plano inmediatamente debajo de la Ley Fundamental y por encima del derecho federal y el local. Esta interpretación del artículo 133 constitucional, deriva de que estos compromisos internacionales son asumidos por el Estado mexicano en su conjunto y comprometen a todas sus autoridades frente a la Comunidad Internacional; por ello se explica que el Constituyente haya facultado al Presidente de la República a suscribir los Tratados Internacionales en su calidad de jefe de Estado y, de la misma manera, el Senado interviene como representante de la voluntad de las entidades federativas y, por medio de su ratificación, obliga a sus autoridades. Otro aspecto importante para considerar esta jerarquía de los tratados, es la relativa a que en esta materia no existe limitación competencial entre la Federación y las entidades federativas, esto es, no se toma en cuenta la competencia federal o local del contenido del tratado, sino que por mandato expreso del propio artículo 133 el presidente de la República y el Senado pueden obligar al Estado mexicano en cualquier materia, independientemente de que para otros efectos ésta sea competencia de las entidades federativas. Como consecuencia de lo anterior, la interpretación del artículo 133 lleva a considerar en un tercer lugar al derecho federal y al local en una misma jerarquía en virtud de lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley Fundamental,

el cual ordena que "Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados.". No se pierde de vista que en su anterior conformación, este Máximo Tribunal había adoptado una posición diversa en la tesis P. C/92, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Número 60, correspondiente a diciembre de 1992, página 27, de rubro: "LEYES FEDERALES Y TRATADOS INTERNACIONALES. TIENEN LA MISMA JERARQUÍA NORMATIVA."; sin embargo, este Tribunal Pleno considera oportuno abandonar tal criterio y asumir el que considera la jerarquía superior de los tratados incluso frente al Derecho Federal.

Amparo en revisión 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Antonio Espinoza Rangel. El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintiocho de octubre en curso, aprobó, con el número LXXVII/1999, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a veintiocho de octubre de mil novecientos noventa y nueve.

Nota: Esta tesis abandona el criterio sustentado en la tesis P. C/92, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Número 60, Octava Época, diciembre de 1992, página 27, de rubro: "LEYES FEDERALES Y TRATADOS INTERNACIONALES. TIENEN LA MISMA JERARQUÍA NORMATIVA."⁵⁴

En mi opinión, de las citadas interpretaciones se concluye que un tratado internacional se encuentra en un orden jerárquico superior a las leyes federales, siempre y cuando no contravengan las disposiciones constitucionales y sobre todo cuando dicho tratado contenga normas de tipo general mas amplias que las contempladas por la ley federal, es decir, cuando la aplicación de los principios

⁵⁴ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Instancia: Pleno. Novena Época. Tomo: X, Noviembre de 1999. Tesis: P. LXXVII/99. p. 46.

normativos del tratado otorgue mayores beneficios al individuo y cuando por virtud de dicho tratado exista la necesidad y el compromiso de adecuar las leyes federales en la materia para lograr la evolución de nuestra legislación.

Por consiguiente, si una ley federal no contiene disposiciones mínimas respecto de los derechos laborales de las personas con discapacidad, resultan aplicables al respecto los convenios y tratados Internacionales en la materia. Sin embargo, los principios contenidos en dichos tratados constituyen normas mínimas de tipo general, por lo que es necesario que el Congreso de la Unión tome como base dichos principios para modificar la legislación federal adecuándola a las particularidades de la situación económica y social de nuestro país.

Los tratados internacionales son la base que permitirá mejorar la legislación local e incluso ésta deberá estar por encima de las normas básicas a nivel internacional, ya que una vez reformada la legislación local, por su contenido ésta será jerárquicamente superior al tratado puesto que se elaboró tomando en cuenta de manera específica las condiciones, necesidades y expectativas del país en donde se aplicará.

3.2 Tratados internacionales en materia de inserción laboral de las personas con discapacidad.

Como se vio en el capítulo anterior, dentro de las normas internacionales del trabajo podemos encontrar dos tipos que son las recomendaciones y los convenios (tratados); ambos instrumentos emanan de la función normativa de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo. La recomendación es el instrumento destinado a ser comunicado a los Estados miembros de la OIT a fin de que estos adopten ciertas medidas legislativas o de otra naturaleza, sin que constituya una obligación el adoptar las medidas recomendadas por el organismo internacional, puede decirse que la recomendación únicamente constituye una guía de acción pues no esta sujeta a ratificación. Los convenios o tratados constituyen

manifestaciones que crean un compromiso de seguir y aplicar los principios básicos que dentro de los mismos se establecen, el convenio está abierto a la ratificación por parte de los Estados miembros, acto que crea para éstos obligaciones jurídicas relativas a la aplicación y cumplimiento del convenio que se ratifica.

Existe una relación entre ambos Instrumentos Internacionales, generalmente la recomendación se utiliza para delinear objetivos sociales que se consideran demasiado avanzados para pretender una aplicación general; en cambio los convenios regulan detalladamente objetivos sociales que pueden, tomando en cuenta las diferencia políticas y económicas entre los países, aplicarse generalmente. Por lo tanto, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con la materia o aspecto social que cubren, se encuentran generalmente precedidos por una recomendación.

3.2.1 Naturaleza Jurídica de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Por cuanto hace a la naturaleza jurídica de los convenios, algunos doctrinarios consideran que "los convenios de la OIT deben ser considerados como tratados-leyes, por formular reglas o principios destinados a regir ciertas relaciones internacionales, establecer normas generales de acción, confirmar o modificar costumbres adoptadas entre las naciones y ser el resultado de conferencias que atribuyen a la formación del Derecho internacional",⁵⁵ es decir, esta tesis considera a los tratados o convenios verdaderas Leyes Internacionales dictadas por un organismo de legislativo, por tanto no crean obligaciones solo entre las partes o Estados miembros, sino normas de tipo general, pues los Estados contraen obligaciones ante la Organización derivadas de la ratificación del convenio.

⁵⁵ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Porrúa. México, 2003.

Existe otra teoría, la que considera a los convenios de OIT como tratados-contratos, poniendo énfasis en que el acuerdo de voluntades es necesario para que exista el convenio mientras que la ratificación es solo para ejecutarlo; esta tesis afirma que dichos convenios constituyen contratos conmutativos y que los compromisos son contraídos por los Estados frente a los demás Estados como frente a la Organización Internacional del Trabajo.

La teoría ecléctica se encuentra en una posición intermedia, pues considera que los convenios de la OIT son acuerdos de voluntades que crean restricciones para los Estados miembros, pues son elaborados por la Conferencia Internacional; pero a su vez dichos convenios no son ratificados, no crean otra obligación para el Estado respectivo. Así siguen existiendo como instrumentos abiertos, y podría decirse que son proyectos legislativos cuyo valor depende de las ratificaciones.

Puede decirse que los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, por sus características especiales de creación y aplicación encuadran dentro de las tres tesis anotadas y por tanto deben ser considerados como una especie particular dentro del Derecho Internacional.

3.2.2 Características de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

A continuación se expondrán algunas de las características particulares de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, mismas que los distinguen de los demás tratados internacionales.

1.- Como tratados, los convenios requieren, en cuanto a la obligatoriedad subjetiva respecto de su contenido, la ratificación del país respectivo; pues la OIT no constituye un ente Supranacional cuyas normas tengan carácter imperativo directo, como sería el caso de la Comisión de la Comunidad Europea, cuyos reglamentos

son actos legislativos internacionales de aplicación obligatoria en el orden interno de los Estados miembros.

2.- Los convenios son instrumentos normativos destinados a reglamentar la evolución social de los países y poseen una existencia objetiva independiente de su ratificación. El mero hecho de su adopción crea para los Estados miembros ciertas obligaciones de sumisión por parte de las Autoridades Nacionales competentes y de información a la Organización Internacional de Trabajo.

3.- La adopción de los convenios permite a los órganos de la Organización Internacional del Trabajo aplicar medidas de control específicas hacia los Estados adoptantes.

4.- Los principios y las normas de los convenios de la OIT constituyen puntos de referencia para sus órganos respecto a la evaluación de las situaciones existentes en los distintos países.

5.- Los convenios de la OIT tienen una vocación de universalidad que se extiende en tiempo y espacio, porque son elaborados con el propósito de que sean aceptados como norma mínima por todos los Estados miembros, sea cual sea su régimen político; condición económica y social, y por cualquier Estado que en el futuro se adhiera a la OIT.

6.- Tiene una vocación de ultra-actividad puesto que el retiro de un Estado de la Organización Internacional del Trabajo no menoscaba las obligaciones que derivan de un convenio ratificado o que se refieren al mismo, conforme lo establece el artículo primero párrafo quinto de la Constitución de la OIT, el objeto es impedir en lo posible, una retrogradación en el campo social por ausencia de la Norma Internacional.

7.- La falta de ratificación de un convenio por un Estado miembro no lo exime de acatar los principios del mismo, en cuanto estos se encuentren expresados en la Constitución de la OIT, esta sumisión emana de la voluntaria adhesión a la Organización; ya que en la carta fundamental expresa los objetivos sociales que persigue y su acción tanto en el campo normativo, como en el de la cooperación técnica.

8.- Para la elaboración de los convenios de la OIT, así como para el control de su aplicación se utilizan técnicas del derecho comparado, consistentes en conocer otras instituciones laborales para formular la norma mínima internacional en el tema respectivo, y en un segundo plano para comparar disposiciones nacionales con la norma internacional respectiva; con la finalidad de evaluar el grado de aplicación y el avance social al respecto.

Como se ha visto, el Derecho Internacional del Trabajo establecido por la OIT se basa en la creación de normas que no representan un sistema determinado o moldeado por circunstancias nacionales específicas; mas bien es un sistema de prácticas deseables para de los distintos países. Por lo general estas normas se inspiran en modelos de reconocido avance social, en ocasiones han tenido que ser creadas por no encontrar en las legislaciones nacionales un punto de partida adecuado para regular determinado fenómeno laboral; por tanto, las normas de la OIT representan una síntesis de tendencias laborales internacionales que pueden influenciar en la dinámica social de diversos países.

El Derecho Internacional del Trabajo establecido por la OIT trata de evitar los problemas derivados del transplante de instituciones condicionadas por factores nacionales, lo que se traduce en la imposibilidad de aplicación de las mismas.

La flexibilidad normativa internacional permite la aceptación de los principios básicos de una institución y su aplicación conforme a las modalidades y necesidades propias de cada país.

3.2.3 Recomendación número 99 sobre la adaptación y readaptación profesional de los inválidos de 1955.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, tomando en cuenta los numerosos y diversos problemas que afectan a las personas que sufren de alguna incapacidad; que la adaptación y la readaptación de estas personas son indispensables para que puedan recobrar al máximo posible su capacidad física y mental y reintegrarse a la función social, profesional y económica; y que, para satisfacer sus carencias de empleo y poder valerse de la mejor forma posible los recursos de mano de obra, se requieren el desarrollo y restablecimiento de la capacidad de trabajo de estas personas, mediante un proceso continuo y coordinado los servicios médicos, psicológicos, sociales, educativos, de orientación y formación profesionales y de colocación, así como el control posterior de éstas dentro de la relación con el empleo; en su trigésima octava reunión del primero de julio de 1955, llevada a cabo en Ginebra, adoptó la recomendación número 99 sobre la adaptación y readaptación profesionales de los inválidos.

A través del citado instrumento la Organización Internacional del Trabajo superó su interés inicial por los minusválidos de guerra y continua en forma comprometida con su preocupación por los trabajadores discapacitados, pues con la adopción de la recomendación número 99, inició una acción específica para la reinserción social de las personas con discapacidad; misma que ha inspirado a diversas legislaciones e inclusive constituye la base del convenio 159 el cual se analizará mas adelante.

“La adopción de este instrumento no solo señaló un hito en el desarrollo del interés internacional por la rehabilitación profesional de los inválidos sino que sirvió de estímulo para la actividad internacional en este terreno. Aunque dirigida hacia los gobiernos, también facilita los medios por los cuales cualquier agencia u organización no gubernamental puede remitirse a lo que a nivel internacional se considera como los elementos esenciales de la readaptación profesional y al modo

de ponerlos en práctica".⁵⁶ De acuerdo al numero de países que posteriormente a la vigencia de la recomendación numero 99 de la OIT, revisaron o ampliaron su legislación y su práctica en materia de rehabilitación profesional o que incluso adoptaron leyes a ese respecto por primera vez, es claro que tanto el espíritu como la letra de la recomendación ha tenido una repercusión significativa en el mundo.

Este instrumento ha ejercido y sigue ejerciendo influencia sobre las actividades de readaptación profesional de las personas incapacitadas en el mundo, por tanto merece la pena recordar sus definiciones y principales sugerencias.

La recomendación número 99 se encuentra dividida en diez partes, la primera de ellas establece los conceptos o definiciones que constituyen la base o la esencia de la materia a regular, es decir, la readaptación de las personas discapacitadas, así en el artículo primero se establece:

"I. Definiciones

A los efectos de la presente Recomendación:

a) La expresión adaptación y readaptación profesionales designa aquella parte del proceso continuo y coordinado de adaptación y readaptación que comprende el suministro de medios especialmente orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva para que los inválidos puedan obtener y conservar un empleo adecuado; y

b) El término inválido designa a toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar empleo adecuado se hallen realmente reducidas debido a una disminución de su capacidad física o mental."⁵⁷

⁵⁶ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La Rehabilitación Profesional de los Impedidos, Participación e Igualdad Plena*. Separata de la parte uno del Informe del Director. General de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 1981, p. 7.

⁵⁷ RECOMENDACIÓN NUMERO 99 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Adaptación y la Readaptación Profesional de los inválidos. Ginebra, 1955. Anexo I

La segunda parte trata del campo de aplicación de ese instrumento y su vínculo, señala que la recomendación es aplicable a todas las personas con discapacidad sea cual fuere el origen y naturaleza de su discapacidad.

En su tercera parte la recomendación contiene indicaciones esencialmente orientadoras respecto a los principios y métodos relativos a la orientación profesional, a la formación profesional y a la colocación de las personas con discapacidad, así como el control posterior de la persona en relación con el empleo; así el artículo tercero señala que "se deberían adoptar todas las medidas necesarias y factibles para crear o desarrollar servicios especializados de orientación profesional destinados a los inválidos que necesiten ayuda para elegir o cambiar de profesión".⁵⁸

Por su parte, en el artículo cuarto se menciona como deben estar estructurados los métodos de orientación profesional utilizados, indicando que de acuerdo a las condiciones particulares de cada país, dichos métodos deberán formarse con:

- a) Entrevistas con un consejero de orientación profesional;
- b) Examen de los antecedentes profesionales;
- c) Examen del informe escolar o de cualquier otro documento relacionado con la instrucción general o profesional recibida;
- d) Examen médico con miras a la orientación profesional;
- e) Aplicación de tests apropiados de capacidad y aptitud y, si fuere oportuno, de otros tests psicológicos;
- f) Examen de la situación personal y familiar del interesado;
- g) Evaluación de las aptitudes y del desarrollo de la capacidad mediante experimentos y pruebas prácticas apropiadas, o por medios análogos;
- h) Examen profesional técnico, oral o de otra índole, siempre que parezca necesario;

⁵⁸ Ibidem

- i) Determinación de la capacidad física del interesado, en relación con los requisitos de las diversas ocupaciones y de la posibilidad de mejorar esta capacidad;
- j) Comunicación de informaciones sobre las posibilidades de empleo y de formación, en relación con las calificaciones profesionales, capacidad física, aptitudes, preferencias y experiencias del interesado, así como con las necesidades del mercado del empleo".⁵⁹

Se establece que la finalidad de la formación profesional de los inválidos es poner a los interesados en condiciones de ejercer una actividad económica que les permita utilizar sus conocimientos o aptitudes profesionales, tomando en cuenta las perspectivas de empleo. Para lograr el referido objetivo, dicha formación debería:

- a) Coordinarse con la colocación selectiva, efectuada previa consulta médica, en ocupaciones en que la invalidez afecte lo menos posible a la realización del trabajo, o viceversa;
- b) Proporcionarse, siempre que fuere posible y apropiado, en la profesión ejercida anteriormente por el inválido, o en una profesión afín;
- c) Proseguirse hasta que el inválido pueda trabajar normalmente en condiciones de igualdad con los trabajadores no inválidos, si fuere capaz de hacerlo.

Se recomienda que los inválidos en la medida de posible, reciban la formación profesional junto a trabajadores no inválidos y en las mismas condiciones; y que para aquellas personas que por la naturaleza o gravedad de su invalidez, no puedan recibir esta formación en compañía de trabajadores no inválidos se deberían crear y desarrollar medios especiales para la formación profesional, como son:

⁵⁹ Ibidem.

- a) Escuelas y centros de formación, comprendidos los internados;
- b) Cursos y cursillos especiales de formación para ocupaciones determinadas;
- c) cursos de perfeccionamiento para inválidos.

Siguiendo con la tercera parte de la recomendación, el artículo noveno señala que "se deberían adoptar medidas que estimulen a los empleadores a proporcionar formación profesional a los inválidos; dichas medidas deberían comprender, según las circunstancias, asistencia financiera, técnica, médica o profesional".⁶⁰

El artículo diez señala algunos medios necesarios para una colocación satisfactoria de las personas con discapacidad como son:

- "a) Registro de los solicitantes de empleo;
- b) Registro de las calificaciones, antecedentes profesionales y preferencias;
- c) Entrevistas para el empleo;
- d) Evaluación, si fuere necesaria, de la capacidad física y profesional;
- e) Estimular a los empleadores para que notifiquen a la autoridad competente los empleos vacantes;
- f) Establecer contacto con los empleadores para exponerles la capacidad profesional del inválido y procurar a éste un empleo;
- g) Asistencia para que los inválidos aprovechen los servicios de orientación o de formación profesional y cualesquiera otros servicios médicos y sociales que pudieren ser necesarios".⁶¹

Además se recomienda tener medidas de control para comprobar si la colocación en un empleo o el acceso a los medios de formación o readaptación

⁶⁰ Ibidem.

⁶¹ Ibidem.

profesionales son satisfactorios y suprimir, en la medida de lo posible, los obstáculos que pudieren impedir al inválido adaptarse satisfactoriamente a su trabajo.

En la cuarta parte de la recomendación se establece un esquema de la organización administrativa de los servicios de rehabilitación profesional. En la quinta parte se señalan las medidas que deben tomar los gobiernos para que los inválidos puedan utilizar plenamente los medios de adaptación y readaptación profesionales a su disposición, como son:

- b) Información y publicidad sobre los medios de adaptación y readaptación profesionales disponibles y sobre las perspectivas que esos medios ofrezcan a los interesados;
- c) Concesión a los inválidos de asistencia financiera apropiada y suficiente

Estableciéndose dentro de este apartado que no se debería ejercer discriminación alguna contra los inválidos, comprendidos los que reciban prestaciones de invalidez, en razón de ésta, en lo que respecta al salario y demás condiciones de trabajo, si su trabajo es de valor igual al de los trabajadores no inválidos.

La sexta parte de la recomendación se ocupa de un aspecto muy importante que es la colaboración entre Instituciones encargadas del tratamiento médico de los discapacitados.

La séptima y octava parte de la recomendación se refieren al importante aspecto del empleo de los inválidos en ellas se indican ciertas medidas para aumentar las oportunidades de empleo, se recomienda una estrecha colaboración con las organizaciones de trabajadores y empleadores para promover dichas oportunidades; se subraya la necesidad de hacer hincapié en las aptitudes y en la capacidad para el trabajo de los interesados, y no en su incapacidad y en la

necesidad de brindarles igualdad de oportunidades con los demás trabajadores de ingresar en los empleos para los cuales estén calificados; se examinan los medios para fomentar el empleo de las personas incapacitadas, como lo es la creación de cooperativas, se dedica especial atención al empleo protegido en talleres especiales o mediante sistemas de trabajo a domicilio.

El artículo veintinueve señala los principios en que deben basarse las medidas que tomen los gobiernos para aumentar las posibilidades de empleo de las personas con discapacidad y estos son:

a) Los inválidos deberían tener la misma posibilidad que los trabajadores no inválidos de ingresar en los empleos para los cuales estén calificados;

b) Los inválidos deberían tener plenas oportunidades para aceptar un empleo que les convenga con un empleador de su elección;

d) Se debería hacer hincapié en las aptitudes y en la capacidad para el trabajo.

La novena parte de la recomendación comprende disposiciones especiales para los menores inválidos. Finalmente en la décima parte de la recomendación se establece que los medios de readaptación profesional deberán de adaptarse y conformarse a las necesidades y circunstancias propias de cada país y desarrollarse en forma progresiva con el fin de promover y mejorar las oportunidades de empleo de las personas incapacitadas.

3.2.4 Recomendación 168 sobre la readaptación profesional y empleo de las personas inválidas de 1983.

Puesto que desde la adopción de la recomendación numero 99 sobre la adaptación y readaptación profesionales de los inválidos en 1955 se habían

registrado progresos importantes en materia de readaptación, tanto en la legislación como en la práctica de los Estados miembros, la Organización Internacional del Trabajo mediante la reconvencción 168, pide realizar estudios para determinar si resulta necesario revisar la recomendación numero 99, estudios que se llevaron a cabo en el año de 1970, considerando validos los principios contenidos en la recomendación numero 99; por lo tanto la recomendación número 168 se considera complementaria de la recomendación 99 y del convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas invalidas del que se hablará mas adelante.

La recomendación número 168 está dividida en nueve partes, la primera parte trata de las definiciones y el campo de aplicación; el artículo primero define la expresión adaptación y readaptación profesionales, así como el término invalido. El artículo segundo establece el campo de aplicación de las normas y principios contenidos en la reconvencción señalando que serán aplicables a todas las personas invalidas cualquiera que sea el origen y naturaleza de su invalides y cualquiera que sea su edad, siempre que puedan ser preparados para ejercer un empleo.

En la segunda parte se prescriben medidas directas y concretas con miras a favorecer la readaptación y el empleo de las personas discapacitadas. Haciendo hincapié en que la finalidad de tales medidas es lograr que una persona invalida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración y reintegración de esta persona a la sociedad.

La tercera parte exalta la participación de las organizaciones colectivas, es decir, de las organizaciones de empleadores, de trabajadores y de personas discapacitadas, en la organización y dirección de los servicios de readaptación profesional y empleo para las personas discapacitadas.

En la cuarta parte se proponen algunas medidas concretas para el desarrollo de los servicios de readaptación profesional en zonas rurales y comunidades apartadas, así dentro de esta recomendación se evidencia la preocupación por que

las personas discapacitadas de las zonas rurales también tengan acceso al mercado laboral.

La quinta parte trata de la formación y el perfeccionamiento de especialistas capacitados en materia de readaptación profesional, para lo cual se propone que las personas dedicadas a la orientación, formación profesional y colocación en el empleo de las personas discapacitadas, deberán de tener un conocimiento suficiente de las discapacidades y de sus efectos.

En la sexta y la séptima parte se puntualiza la contribución que pueden tener las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como las personas discapacitadas y sus organizaciones, en el desarrollo de los servicios de readaptación, precisamente se pide a dichas organizaciones que faciliten la integración o la reintegración de las personas invalidas en las empresas y, por la otra, que planteen el problema de la readaptación profesional de estas personas en las reuniones que estas organizaciones tengan.

La octava parte se refiere a los regímenes de seguridad social y a los instrumentos de la Organización internacional del trabajo en la materia e invita a los miembros a armonizar las disposiciones nacionales por las que se rigen dichos regímenes con las normas dirigidas a la readaptación profesional y el empleo de las personas discapacitadas.

La novena y última parte establece que se deberán adoptar medidas para garantizar la coordinación entre las políticas y de los programas de readaptación profesional con las políticas y los programas de desarrollo social y económico general de cada país.

3.2.5 Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas de 1983

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, tomando en cuenta los principios internacionales contenidos en la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesional de los inválidos 1955, y que desde la adopción de ese instrumento se habían registrado progresos importantes en la comprensión de las necesidades en materia de readaptación; considerando además que la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó el año 1981 Año Internacional de los Impedidos con el tema de Plena participación e igualdad y que dentro del programa mundial de acción relativo a las personas inválidas propone la adopción de medidas eficaces a nivel nacional e internacional para el lograr la igualdad y la plena participación de las personas inválidas en la vida social y el desarrollo; adopta, con fecha 20 de junio de 1983, el convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas.

El convenio está constituido por trece artículos, que se dividen en cuatro partes; en la primera parte se define el concepto de persona invalida y se precisa la finalidad de la readaptación profesional, la cual deberá de ofrecerse a todas las categorías de personas invalidas.

“Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, se entiende por persona inválida toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

2.- A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

3.- Todo Miembro aplicará las disposiciones de este Convenio mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional.

4.- Las disposiciones del presente Convenio serán aplicables a todas las categorías de personas inválidas".⁶²

La segunda parte, que abarca del artículo dos al cinco, establece los principios de una política nacional de readaptación profesional y empleo de las personas inválidas, el artículo dos señala que conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

El artículo dos dice que dicha política deberá garantizar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo, y como lo establece el artículo cuatro, ésta deberá basarse en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general; así como en la igualdad de trato entre los trabajadores inválidos de los dos sexos.

En el artículo cinco se prevé que deberá de consultarse a las organizaciones respectivas de empleadores y trabajadores sobre la aplicación de la política de readaptación profesional y de empleo; así como a las organizaciones constituidas por personas inválidas o que se ocupan de dichas personas.

La tercera parte del convenio abarca del artículo seis al nueve y trata de las medidas que han de adoptarse para el desarrollo de los servicios de readaptación

⁶² CONVENIO 159 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO sobre la Adaptación Profesional y el Empleo de las Personas Invalidas. Ginebra 1983. Anexo II.

profesional y el empleo de las personas invalidas. El artículo seis prescribe que todo miembro, mediante la legislación nacional y por otros métodos conformes con las condiciones y práctica nacionales, deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar los artículos dos al cinco del convenio.

En el artículo siete "se estipula la creación y el desarrollo de servicios de orientación y formación profesionales, colocación y empleo para las personas invalidas, así como la evaluación de su funcionamiento y se recomienda la utilización, a tal efecto, de los servicios existentes para los trabajadores en general."⁶³ De acuerdo con el artículo ocho se deben establecer servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas en las zonas rurales y en las comunidades apartadas. En el artículo nueve se pide a los miembros su esfuerzo para asegurar la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación y de otro personal cualificado que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personas inválidas.

La cuarta y ultima parte del Convenio se denomina "Disposiciones finales" y en ella se enuncian las reglas de ratificación del Convenio, las obligaciones del mismo; su entrada en vigor, las obligaciones de la Conferencia Internacional respecto de su aplicación y divulgación.

3.3 Ley Federal del Trabajo y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Como se ha visto, el artículo 123 constitucional reglamenta los derechos mínimos que tienen los trabajadores, tanto en forma individual como en su conjunto, pero para la correcta interpretación y aplicación del mismo se formularon tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del

⁶³ Ibidem.

Estado, ambas tienen el carácter de leyes reglamentarias, es decir "son leyes secundarias que detallan, precisan y sancionan uno o varios preceptos de la Constitución con el fin de articular los conceptos y medios necesarios para la aplicación del precepto constitucional que regulan".⁶⁴

Así pues, la función reglamentaria implica la ampliación de los principios contenidos en el precepto constitucional que reglamentan, por tanto, estas leyes no deben contener disposiciones contrarias a los principios protegidos por la norma constitucional que les dio vida. Mas aun tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado deben ampliar los derechos de los trabajadores, lo que es necesario, pues la evolución de las relaciones sociales implica la necesaria evolución de las leyes que reglamentan dichas relaciones.

Por su carácter eminentemente social y cumpliendo con su función reglamentaria, las referidas leyes han dedicado capítulos especiales para los grupos de trabajadores que por determinadas características necesitan mayor protección dentro de la relación de trabajo, tal es el caso de las mujeres trabajadoras (Título V de la Ley Federal del Trabajo) y los menores trabajadores (Título V bis de la Ley Federal del Trabajo); asimismo establecen capítulos especiales para aquellos trabajadores que debido a las condiciones propias del trabajo que realizan requieren de una regulación específica; tal es el caso de los llamados trabajos especiales comprendidos dentro del Título VI de la Ley Federal del Trabajo, como son: Trabajadores ferrocarrileros; trabajadores de auto transportes; servicio público; trabajadores del campo; deportistas profesionales; actores y músicos; trabajadores domésticos; trabajadores de Universidades e instituciones de educación superior trabajadores de hoteles, restaurantes, bares; trabajadores médicos residentes; etcétera.

⁶⁴ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo III. Porrúa. México, 1999. pp. 1978 y 1979.

Nuestra legislación laboral ha excluido de estos capítulos o regulaciones especiales a los trabajadores discapacitados, quienes debido a su condición deben de ser tratados en forma particular dentro de una relación laboral, debiendo de estar establecidas en la Ley Federal del Trabajo, normas que regulen la contratación y desarrollo laboral de las personas con discapacidad. Las leyes reglamentarias en materia del trabajo tratan solo algunos aspectos de la discapacidad que se adquiere por un riesgo de trabajo, denominándola incapacidad, que a su vez clasifica como permanente total o parcial; pero es necesario que en nuestra legislación se incluyan normas que reglamenten y promuevan la incorporación laboral de éstas personas, ya que independientemente de la causa que dio origen a su discapacidad, ellas tienen al igual que cualquier persona, del derecho a ejercer un trabajo remunerado que les permita allegarse de recursos e incorporarse o reincorporarse a la sociedad.

Algunos Estados de nuestro país han emitido reglamentos o leyes locales, en los cuales regulan cuestiones sobre la integración de las personas con discapacidad, incluso dentro de dichos ordenamientos dedican capítulos especiales a la incorporación laboral de las personas discapacitadas; como es el caso de la Ley para Personas con Discapacidad del Distrito Federal. Sin embargo, las cuestiones de trabajo se regulan básicamente en la Ley Federal del Trabajo, que por su carácter Federal se debe de observar en todo el territorio nacional, lo que confirma la necesidad de establecer dentro de dicha Ley un capítulo especial relativo a los trabajadores discapacitados, ya que al instituirse se tendría una correcta reglamentación que abarcaría de manera concreta y específica todo lo relacionado con las relaciones laborales de las personas discapacitadas y que necesariamente aplicaría en todo el territorio nacional.

Muchos países han legislado sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad, con la finalidad de facilitar su incorporación al mercado de trabajo, la mayoría de estos países han seguido las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Nuestro país no puede quedar al margen, menos aun después de que en abril del año 2001 se ratificó el convenio 159 de la OIT relativo a la readaptación profesional y el empleo de las personas discapacitadas, por ese simple hecho nuestra legislación debe ser congruente con los principios contenidos dentro del convenio referido y cumpliendo con el mismo debe reformarse o adecuarse buscando la protección de los derechos de las personas discapacitadas.

3.4 Ley para las personas con discapacidad del Distrito Federal.

La Asamblea de Representantes del Distrito Federal como órgano legislativo del Distrito Federal decreta la Ley para las Personas con Discapacidad del Distrito Federal, cuyo objeto es normar las medidas y acciones que contribuyan a lograr la equiparación de oportunidades para la integración social para las personas con discapacidad; dicha ley consta de 32 artículos, divididos en nueve capítulos. Su aplicación se limita al espacio territorial del Distrito Federal, es decir se trata de una legislación local que contempla aspectos relativos a la salud, rehabilitación, empleo, promoción y defensa de los derechos de las personas con discapacitadas; así como de las facilidades, preferencias y desarrollo social para las mismas estableciendo sanciones por infracciones a dicha ley.

En su capítulo tercero se tratan los aspectos relativos al empleo y la capacitación de las personas con discapacidad; así el artículo onceavo determina que el Jefe de Gobierno del Distrito Federal formulará el programa de empleo y capacitación cuyo contenido se encuentra delimitado en dicho artículo, así este programa deberá contener las siguientes acciones:

I.- Incorporar a personas con discapacidad al sistema ordinario de trabajo, o en su caso, su incorporación a sistemas de trabajo protegidos en condiciones salubres, dignas y de mínimo riesgo de seguridad.

II.- Asistencia técnica a los sectores empresarial y comercial.

III.- Incorporación de las personas con discapacidad en las instancias de la administración pública del Distrito Federal.

IV.- Mecanismos de financiamiento, subsidio o conversión para la ejecución de proyectos productivos y sociales, propuestos por las organizaciones de y para personas con discapacidad.

V.- Vigilar y sancionar conforme a la legislación aplicable que las condiciones en que las personas con discapacidad desempeñen su trabajo no sean discriminatorias⁶⁵.

Como se ha dicho, dicha ley es de aplicación local en el territorio del Distrito Federal, por lo que sus disposiciones en materia laboral se encuentran limitadas no solo por su misma redacción que en sí solo es enunciativa, mas aun porque como se ha visto la Constitución establece que la legislación en materia de trabajo es de orden federal; y por tanto, solo la Ley Federal del Trabajo puede contener disposiciones a éste respecto.

Así podemos ver que la referida Ley para personas con discapacidad del Distrito Federal, por lo que hace al tema del trabajo o empleo de las personas discapacitadas; solo se puede limitar, a señalar las obligaciones del Jefe de Gobierno dentro del ámbito de su competencia.

Como se ha visto en el presente capítulo, los derechos laborales de las personas discapacitadas se encuentran establecidos principalmente a nivel internacional; y por lo que hace al ámbito nacional, existen leyes locales que regulan diversos aspectos de la integración social de estas personas, incluyendo dentro de

⁶⁵ LEY PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL DISTRITO FEDERAL. Colección Ordenamientos Jurídicos. Asamblea Legislativa del Distrito Federal. II Legislatura. Grafik. México, 2001. p. 10.

éstos el aspecto laboral, mas esta cuestión debe ser regulada por la ley de la materia, que es la Ley Federal del Trabajo. En el siguiente capítulo se particularizará sobre la necesidad de establecer en la Ley Federal del Trabajo, un capítulo especial relativo a los trabajadores discapacitados, se propondrá el contenido del mismo y se expondrá la viabilidad de la propuesta.

CAPITULO CUARTO

LA NECESIDAD DE REFORMAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA INCLUIR NORMAS RELATIVAS A LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS.

4.1 La discapacidad en México.

En el ámbito internacional la preocupación por la defensa de los derechos humanos de las personas con discapacidad es notoria; así se observa en la declaración de los derechos de los impedidos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el nueve de diciembre de 1975; en el Programa de Acción Mundial para los Impedidos, aprobado también por la Naciones Unidas en diciembre de 1982, cuyo objeto es el establecimiento de medidas eficaces para el logro de la igualdad, la participación plena de los impedidos en la sociedad, en la adopción de normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y en los instrumentos jurídicos que al respecto ha emitido la Organización Internacional del Trabajo. A nivel nacional a pesar de las grandes necesidades de la población discapacitada, solo se ha evidenciado un interés local, es decir, cada Estado ha legislado en forma limitativa para la comunidad discapacitada de su territorio y de acuerdo a sus condiciones económicas y estructurales.

4.2 Estadísticas sobre discapacidad.

Las causas que influyen en la discapacidad varían en cada país, así como las consecuencias y frecuencias de éstas. El Sistema para el Desarrollo Integral para la Familia, la Secretaría de Educación Pública y el Gobierno del Distrito Federal concluyen que "el 10% de la población tiene algún tipo de discapacidad". El Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática en el Censo General de población y Vivienda 2000 reporta 2.3% de la población con discapacidad severa

**10% de la población mexicana
presenta alguna discapacidad**

Lenguaje 4%

Auditiva 28%

Intelectual 14%

Otras 0.68%

**No especificadas
0.20%**

**En el Mundo
500 millones
de personas**

**En México
aproximadamente 10 millones de personas
Discapacidad Severa = 2,300,000**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Según información de la Organización Mundial de la Salud, con cada persona que presenta discapacidad dos personas más se encuentran completamente involucradas en la discapacidad; es decir, que además de los 10 millones de personas con discapacidad, existen 20 millones más de personas afectadas directamente por este problema, por lo tanto, en nuestro país existen aproximadamente 30 millones de personas involucradas y afectadas directa o indirectamente por la discapacidad.

**EN MÉXICO EXISTEN
30 MILLONES DE PERSONAS
INVOLUCRADAS Y AFECTADAS
DIRECTA O INDIRECTAMENTE**

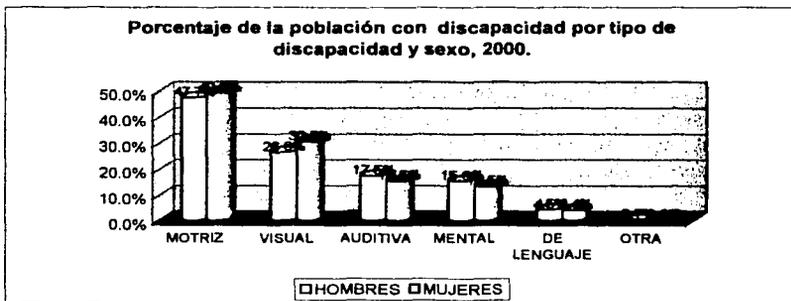
**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

En el Censo de Población y Vivienda del año 2000 se incorporaron dos preguntas para conocer el número de la población discapacitada y la causa de dicha discapacidad. Los resultados obtenidos arrojan que en el país existen 2.2 millones de personas con algún tipo de discapacidad lo que representa el 2.3% de la población total con alguna discapacidad severa. Cabe recordar que una misma persona puede tener mas de una discapacidad como es el caso de los sordomudos.

4.2.1 Población por tipo de discapacidad y sexo.

“A nivel nacional 48.6% de la población discapacitada presenta limitaciones motrices, 28.6% problemas severos de visión o es ciega, 16.5% es sorda o escucha con ayuda de un aparato, 14.6% tiene discapacidades mentales, 4.5% deficiencias relacionadas con el lenguaje y un 0.7% presenta otro tipo de discapacidad.”⁶⁶

Si se analizan los tipos de discapacidad en hombres y mujeres, es de llamar la atención que para las discapacidades de tipo motriz y en las visuales existe un porcentaje ligeramente mayor en mujeres que en hombres, situación que podría estar relacionada con el ciclo de vida y las limitaciones crónico degenerativas.



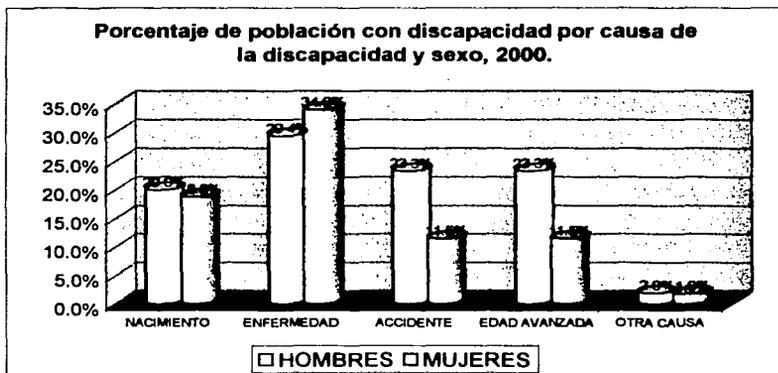
⁶⁶ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA GEOGRAFIA E INFORMATICA. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Tabulados Básicos. Tomo 11. México, 2001. p. 129.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

4.2.2 Población por causa de la discapacidad.

La causa de la discapacidad es el motivo ya sea biológico o sociocultural por el que la persona adquirió la discapacidad, aunque existen personas con discapacidades múltiples el INEGI al evaluar los resultados del Censo de población y vivienda 2000 considera la causa de la principal discapacidad. "De cada cien personas con discapacidad en el país 32 se encuentran discapacitadas a causa de una enfermedad, 23 por edad avanzada, 19 la adquirieron de nacimiento, 18 por accidente y 2 por otras causas".⁶⁷

Los resultados del análisis por sexo revelan que para las mujeres el orden es el mismo que a nivel nacional, en tanto que para los hombres el segundo lugar lo ocupan los accidentes y el cuarto la edad avanzada. Esto se explica en parte por los mayores riesgos a los que se somete la población masculina y por la mayor esperanza de vida para la población femenina.



⁶⁷ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Tabulados Básicos. Op. Cit., p. 130.

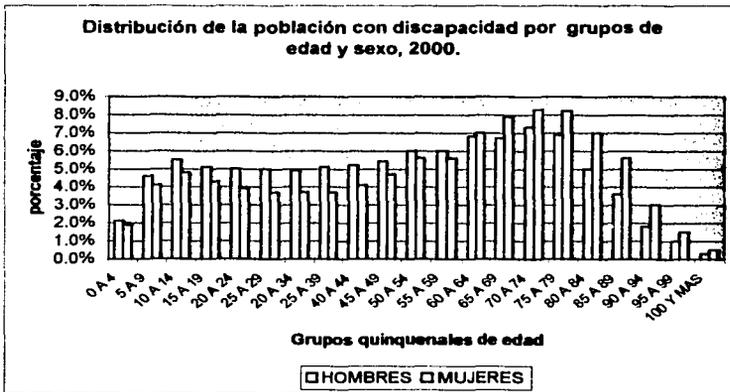
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.2.3 Población con discapacidad por grupos de edad.

Como se ha visto, el porcentaje de hombres con discapacidad es superior al de mujeres con discapacidad, pero cuando el análisis se hace basado en la edad de las personas podemos encontrar diferencias interesantes. El Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática analiza las edades del total de la población discapacitada dividiéndola en grupos quinquenales.

Así se concluye que los hombres se encuentran expuestos a mayores riesgos durante su juventud que las mujeres, lo que les puede provocar alguna discapacidad, por ello se observa que entre los 15 y 39 años es mayor el porcentaje de hombres con discapacidad en comparación con el de las mujeres.

En cambio, las mujeres discapacitadas de 60 años o más representan porcentajes mayores a los de los hombres en cualquier grupo de edad, esto se debe a que el proceso de envejecimiento puede dar como resultado alguna discapacidad derivada de enfermedades crónicas degenerativas.



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

4.2.4 Población con discapacidad por tipo de localidad.

Si bien la discapacidad no se encuentra relacionada con el tamaño de la localidades, si puede existir una relación con el acceso a servicios que permitan un diagnóstico oportuno, tratamiento, rehabilitación y reintegración social.

Hasta el año 2000, de cada cien personas con discapacidad 29 residían en localidades de menos de 2,500 habitantes y 71 en el resto de las localidades, El orden en cuanto al tipo de discapacidad es similar entre los hombres y las mujeres que viven en las localidades rurales y urbanas. Como lo muestra la siguiente tabla en las áreas rurales 41 de cada cien mujeres padecen alguna discapacidad motriz y 37 tienen problemas serios de visión o ceguera.

4.2.5 Población con discapacidad usuaria de servicios médicos.

La población discapacitada enfrenta diversas necesidades tales como acondicionamiento de espacios, cuidados, oportunidades de empleo, etcétera; por eso la información relativa a que tipo de servicio médico utilizan, permite tener un mejor conocimiento de la cobertura y demanda de este sector de la población a las instituciones de salud.

El Censo de Población y vivienda del año 2000 reveló que de cada cien personas con discapacidad 95 eran usuarios de algún servicio médico y cuatro no. "En México el 40.4% de la población con discapacidad recurre a las instituciones de seguridad social para atender sus problemas de salud, 31.9% lo hacen en las instituciones privadas y 25.6% se atienden en las instituciones de la población abierta (SSA)".⁶⁸

⁶⁸ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA GEOGRAFIA E INFORMATICA. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Tabulados Básicos. Op. Cit., p. 131.

4.3 Discapacidad y sociedad.

Anteriormente las personas con discapacidad no contaban con los elementos mínimos para desarrollarse (accesos, sillas funcionales, etc.), la ciencia médica no estaba tan adelantada y por lo tanto la condición de discapacidad implicaba que la persona que la padecía no tuviera mayores expectativas; la regla implícita era que una persona con discapacidad debía permanecer encerrada y pasiva, debido a su condición. La discapacidad no depende de la limitación particular que una persona tenga, sino de las concepciones sociales que le impidan a esta persona desarrollarse plenamente en su comunidad.

Con el avance de la medicina, las sillas de ruedas funcionales y la propia actuación y desarrollo de las personas con discapacidad, entre otros factores; la discapacidad, ahora es una condición de la persona, pero que por ningún motivo representa un agente determinante para que la persona vea truncada de su vida social y menos su vida laboral.

Al contar con elementos mínimos de adaptación, las personas con discapacidad, se han encargado de abrir los espacios que antes no existían y por méritos propios han empezado a tomar su lugar dentro de la sociedad. Cada vez son más numerosos los ejemplos de miembros destacados de nuestra sociedad que han adquirido una discapacidad y que han demostrado que eso no representa un alto en su vida, sino que incluso se les abren nuevas posibilidades. En casi todas las ramas y actividades del hombre las personas discapacitadas han demostrado que con un mínimo de adaptaciones pueden realizar estas actividades y convertirse en una poderosa fuerza productiva y creadora.

En nuestro país los atletas más exitosos son personas con discapacidad, obteniendo importantes triunfos en los eventos a los que asisten a nivel internacional. Funcionarios, científicos, estudiantes, padres de familia, profesionistas, todos con discapacidad y han sabido adaptarse lo mejor posible a su ritmo de vida y continuar

con una vida productiva y placentera. La sociedad forma a las personas, pero asimismo las personas con sus acciones forman a la sociedad.

Actualmente las personas discapacitadas siguen en el proceso de lograr desaparecer esas reglas anacrónicas acerca de la discapacidad que han prevalecido por mucho tiempo, él modificarlas no será de un día para otro. Este es un proceso que trata de cambiar el pensamiento y actuar de las demás personas, el inicio ya esta dado y el resto depende no solo de las propias personas con discapacidad, sino de la sociedad entera.

Ese proceso que apenas empieza requiere de un gran esfuerzo y lucha constante, para las personas discapacitadas es el enfrentarse a los obstáculos de la vida diaria con esa condición implica el poner en juego todas las capacidades residuales de la persona y un alto compromiso personal; y para nosotros como sociedad el educarnos, hacernos concientes y responsables de las necesidades y potenciales de estas personas; para ello es necesario ponernos en su lugar, actuar para ayudar a hacer realidad la integración o reintegración de las personas discapacitadas.

4.4 Legalidad y discapacidad.

En México vivimos en un estado de derecho, ello significa que existe un sistema de leyes y normas previstas en un documento supremo que es la Constitución, en el cual se tiene como sustento esencial el respeto irrestricto a la dignidad de la persona humana.

Hemos apuntado ya que Nuestra Carta Magna en su artículo primero, establece el derecho de toda persona de disfrutar de las garantías que la misma otorga, las que no pueden limitarse ni suspenderse, con excepción de los casos y condiciones estipulados en su texto. Se proclama así, el principio de la igualdad de las personas frente a la ley, sin embargo, en la práctica, este principio se ve limitado.

Para un mejor cumplimiento del principio de igualdad, es básico que el orden jurídico otorgue un tratamiento objetivo y preciso a la sociedad; por ello, la existencia de normas tendientes a proteger y fomentar la vida de las personas con discapacidad, no rompe con este principio fundamental; por el contrario, su existencia aspira a colocar en un plano de igualdad a quienes poseen una deficiencia física, sensorial o mental, en relación con los que disfrutan del funcionamiento cabal de su cuerpo, es decir, pone en práctica el principio de trato desigual a los desiguales para producir efectos de igualdad.

Referente a los derechos esenciales de las personas con discapacidad, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece entre otros: la educación especial; la atención en materia de prevención de invalidez y rehabilitación de inválidos; el fomento del crecimiento económico, una más justa distribución del ingreso y la riqueza; así como el derecho al trabajo digno y socialmente útil.

Como se ha visto y de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, existen en México cerca de diez millones de personas con alguna limitación física, mental o sensorial, cifra que representa cerca del 10 % de la población nacional. Indudablemente que estos datos, así como otros factores, han motivado que diversas entidades federativas hayan legislado sobre la protección jurídica a las personas con discapacidad.

A partir de 1992, en que la comunidad con discapacidades sale a la calle a exigir sus derechos, se han reformado, entre otros, nuestro Código Civil, la Ley General de Educación, la de Protección al Consumidor, la de Adquisiciones y Obras Públicas, la Ley General de Asentamientos Humanos, la Ley Aduanera, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley de Aeropuertos, la Ley de Servicio Ferroviario, la Ley de Seguridad Social, la Ley del Deporte y otras, pero quedaron pendientes de aprobar iniciativas de reformas a la Ley General de Educación, al artículo cuarto de la Constitución General de la República que eleva a

rango constitucional la no discriminación, y dos iniciativas de ley para crear un Instituto Nacional que atienda de manera integral la problemática de la discapacidad. La primera iniciativa fue presentada el 20 de abril de 1994 y la segunda el 7 de junio del mismo año.

Según lo afirma el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, hasta 1998 había veinticinco Estados de la República que contaban con una ley en materia de discapacidad, faltándoles adecuar el marco general, se ha reformado parcialmente el marco jurídico, y la reforma en materia de trabajo no se ha dado, debido fundamentalmente a la oposición de las dependencias del gobierno y las representaciones gremiales de trabajadores y patrones afines al gobierno.

Por tanto, resulta necesario un ordenamiento jurídico que a nivel federal reúna y especifique las prerrogativas de este sector social de la población, además de contemplar los mecanismos y objetivos que conlleven la concretización de tales beneficios, esencialmente lo relativo al ámbito laboral ya que como hemos visto esta es una cuestión de orden federal y debe de haber una reglamentación aplicable al respecto.

Una ley es esencialmente coercitiva, es decir, puede hacerse cumplir mediante la fuerza del Estado; mas es claro que el crear una legislación específica para trabajadores discapacitados no lleva a la comprensión de los seres humanos con respecto al problema que enfrentan las personas discapacitadas al momento de querer acceder a un empleo; pero sí puede llegar a ser un gran paso para lograr que las personas discapacitadas, que como hemos visto por sí mismas han ido abriendo espacios, exijan el cumplimiento de las normas que protegen su derecho al trabajo y con ello logren su integración o reintegración a la vida productiva.

Abrir el mercado laboral a la población con discapacidad conlleva un reto que es necesario que asuman todos los sectores de la sociedad, por ello es necesaria la reforma a la ley laboral, que a pesar de que regula algunas cuestiones como la

discapacidad que se adquiere por un riesgo de trabajo, necesita ser mas especifica respecto a las condiciones en que debe desarrollar una relación laboral con un trabajador discapacitado, como las obligaciones del patrón y del trabajador discapacitado. Dicha reforma debe basarse en las normas de carácter internacional que se han emitido al respecto, adecuadas claro esta a la realidad nacional y sobre todo ser sencilla y estar dotada de viabilidad jurídica.

4.5 Trabajo y discapacidad.

Se debe entender que la discapacidad no es sinónimo de incapacidad para trabajar, las personas que padecen alguna discapacidad al igual que cualquier ser humano necesitan desarrollarse en un trabajo, el trabajo no sólo dignifica al hombre, también le permite su propia realización, eleva su autoestima, además que le permite obtener los recursos económicos para satisfacer sus necesidades y las de sus familias.

La falta de trabajo remunerado y estable representa uno de los problemas mas graves que enfrentan las personas con discapacidad, pues de inicio no cuentan con acceso a una formación profesional o laboral adecuada a sus necesidades especificas y quienes logran obtener una formación profesional al intentar integrarse al mercado laboral se enfrentan a la marginación, discriminación y falta de oportunidades.

Se dice que para lograr una verdadera integración laboral de las personas discapacitadas se debe comenzar por crear conciencia en la sociedad de las necesidades de estas personas, mas para llegar a concienciar a la sociedad es necesario que ésta viva y enfrente diariamente junto con ellas sus necesidades y así pueda entenderlas; por lo anterior el ir incorporando gradualmente a estas personas al campo laboral ira sensibilizando a la sociedad; a la clase trabajadora, a las autoridades y a los empresarios; pues que solo al hacerse realidad su incorporación al mercado productivo, se podrán conocer las necesidades especificas, tanto en el

ámbito jurídico como en el ámbito humano, y así estar en posibilidad de cubrir dichas necesidades.

Las personas con discapacidad requieren y demandan condiciones jurídicas, sociales y económicas que les permitan acceder a una igualdad de oportunidades y evitar que sean objeto de cualquier forma de exclusión. La reforma a la Ley Federal del Trabajo, es imperiosa, no sólo por lo que se refiere a los cambios para garantizar la igualdad de oportunidades en la obtención de un empleo, la permanencia y progreso en el mismo, sino para garantizar otros derechos, como el de libertad de asociación, el de capacitación y adiestramiento y la no discriminación entre otros.

4.5.1 La formación profesional y la capacitación como elementos esenciales para la incorporación de las personas discapacitadas al mercado laboral.

La educación, la formación profesional ocupacional y la capacitación son elementos indispensables para que cualquier persona desempeñe una actividad productiva, mas aun para que las personas discapacitadas puedan hacerlo. Estas personas necesitan educación, formación y capacitación especializadas; es decir, adecuadas al tipo de discapacidad que padecen para que se destaquen en ellos las habilidades y cualidades que tengan para desarrollar determinada actividad, ese debe ser el objetivo principal de cualquier metido de formación o capacitación especializado.

Se ha señalado ya que en México la educación especializada se da en muy bajo porcentaje, que existen pocas escuelas especializadas y muy pocos centros de capacitación o formación que atiendan a las personas discapacitadas, en su mayoría estos se encuentran formados y dirigidos por organizaciones no gubernamentales o Asociaciones Civiles preocupadas por las necesidades de estas personas y en un menor porcentaje por instituciones gubernamentales del sector salud y laboral.

Por lo que hace al sector público en los últimos años el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) ha fomentado la capacitación y formación para personas discapacitadas, a través de las llamadas agencias de integración laboral, que cuentan con talleres de capacitación y en conjunto con instituciones de salud y autoridades laborales realizan una evaluación del trabajador y la colocación de éste en el empleo. En el sector privado las Asociaciones Civiles hacen un enorme esfuerzo por lograr la integración laboral de las personas discapacitadas, formando escuelas, talleres, centros de formación, etcétera.

Dentro de las asociaciones civiles se encuentra ALAK, A.C.; su nombre significa compañero que te acompaña, en lengua maya. En esta institución se proporciona educación especializada a personas con discapacidad intelectual leve o moderada, los padres o tutores de las personas discapacitadas deben hacer aportaciones; dentro de su sistema educativo se encuentra la capacitación laboral, cuentan con una panadería en la que se les capacita en el proceso de elaboración de repostería. El sistema de capacitación laboral de ALAK, A.C. es un sistema teórico-práctico, dentro del aspecto teórico se les capacita en cuanto al conocimiento de los ingredientes, los utensilios de cocina, las medidas a utilizar, las recetas, hasta cómo realizar las compras en una práctica de calle; en el aspecto práctico se les capacita en cuanto a la elaboración del pan, con actividades como pesar o medir ingredientes, amasar, rellenar, acomodar en charolas, barnizar, hornear, hasta la venta del producto al público.

En mi visita a ALAK, A. C. pude observar el entusiasmo de las personas discapacitadas al desempeñar sus labores, a la vez la responsabilidad y el compromiso que adquieren en cuanto a la actividad que realizan. Por otra parte me percate de las enseñanzas que se les brindan respecto de hábitos laborales como asistencia, puntualidad, utilización del uniforme y medidas de higiene; respecto de normas de seguridad como utilización adecuada del material y equipo de trabajo, seguimiento de instrucciones, trabajo en equipo y adquisición de destrezas y habilidades; asimismo en cuanto a actitudes positivas hacia el trabajo tales como

alegría y motivación por el trabajo, disciplina, motivación por logros obtenidos, resolución de conflictos, sentido de responsabilidad, respeto a la autoridad, colaboración y compañerismo. Las personas responsables de esta institución comentan que todo este proceso de capacitación esta basado en estudios pedagógicos y psicológicos, que para lograr una adecuada capacitación es muy importante determinar el nivel de discapacidad de las personas y de acuerdo a este factor se forma grupos, que se les capacita en todo el proceso, pero que e busca principalmente observar las habilidades de cada uno y perfeccionarlas; que una vez que se determina la habilidad de la persona se le estimula para que la desarrolle, sin descuidar las demás actividades.

El objetivo que persigue esta institución es en primer término lograr que éstas personas desarrollen su capacidad productiva, que se den cuenta de ello, que valoren su trabajo y los beneficios que les reporta el ser productivos; en segundo término integrar a estas personas a la vida productiva y en tercer lugar como objetivo a largo plazo pretenden llegar a establecer una microempresa para que se de el trabajo en forma, es decir, se pueda además de capacitarlas, contratarlas y con las ganancias de la venta del producto pagarles un salario y prestaciones de ley.

El programa de capacitación de ALAK, A. C. me parece muy completo y es un ejemplo de como debe estructurarse un método de capacitación especializada que permita la incorporación laboral de las personas discapacitadas, mas para cumplir con todos los objetivos que se plantea sería necesaria una estrecha colaboración con los organismos públicos. Así pues los organismos públicos y privados deben unir esfuerzos y coordinarse a favor de estas personas, la coordinación se ha comenzado a dar a través de la creación en junio de 2001 de la llamada Red de vinculación especializada para la atención de personas con discapacidad, que surgió como resultado de la convocatoria lanzada en febrero del mismo año por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, esta red esta integrada por instituciones publica y privadas que se coordinan para atender las necesidades de empleo de las

personas discapacitadas, esta estructura y organización de esta Red se tomará en cuenta en la propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo aquí planteada.

4.6 Fundamento y alcance de las obligaciones del Estado Mexicano de acuerdo con los instrumentos internacionales.

El Estado Mexicano ratificó el convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo el cinco de abril del año dos mil uno, con lo que se obliga a cumplir con las disposiciones que en el se contienen, así, en virtud del artículo dos del convenio el Estado Mexicano esta obligado formular, aplicar y revisar periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y empleo de las personas discapacitadas, de conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales.

Como vemos, el Estado Mexicano está obligado a formular aplicar y revisar una política respecto a la inserción laboral de las personas discapacitadas la cual debe basarse en dos principios básicos:

a) La igualdad de oportunidad entre los trabajadores discapacitados y los trabajadores en general.

Este principio muestra el constante interés que la OIT manifiesta por la igualdad como condición fundamental de la dignidad humana y de la justicia social. "Si se hace necesario formular el principio de igualdad de oportunidades para la categoría de la población constituida por personas discapacitadas, ello quiere decir que su aplicación, respecto a esta parte de la población no puede ser eficaz sin que se lleve a cabo, previamente un reajuste de las condiciones objetivas y subjetivas de

su situación, en relación con los demás trabajadores y con la situación particular de los diferentes grupos de personas discapacitadas".⁶⁹

b) Igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores discapacitados y las trabajadoras discapacitadas.

Este principio se establece en el artículo cuarto del Convenio ya que si bien hombres y mujeres con discapacidad, por su condición enfrentan la discriminación al momento de tratar de involucrarse en relaciones laborales, para la mujer representa algo doblemente difícil, ya que sufre además discriminación por su sexo; inclusive esta discriminación se da desde el ámbito familiar sufriendo de aislamiento y mas aun el acceder a los servicios de rehabilitación, por lo que al implementar la política nacional se debe evitar esta discriminación.

4.6.1 Obligación de formular una política nacional respecto a la inserción laboral de las personas discapacitadas.

De acuerdo con el artículo dos del convenio todo miembro esta obligado a formular una política nacional sobre la readaptación profesional y empleo de las personas discapacitadas. "El empleo en singular de la expresión "política nacional" supone el carácter unitario de su formulación y aplicación a todas las categorías de personas discapacitadas y en la totalidad del territorio, incluyendo las que viven en comunidades rurales y en las comunidades apartadas, situación que esta expresamente prevista en el artículo octavo".⁷⁰

El convenio no señala o prescribe normas estrictas sobre la naturaleza jurídica que cada país debe adoptar para la formulación de una política nacional, el artículo seis señala la legislación nacional como base jurídica de las medidas necesarias

⁶⁹ CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Readaptación Profesional y Empleo de Personas Invalidas. Ob. Cit., p. 32.

⁷⁰ Ibidem. p. 40.

para aplicar las disposiciones del Convenio y a la vez ofrece una total libertad para que los Estados formulen su política nacional mediante otros métodos conformes a sus condiciones y tomando en cuenta los parámetros nacionales que pudieran influir en la conveniencia o pertinencia de la aplicación de las medidas adoptadas.

Al formular la política nacional en la que se apliquen las disposiciones de las Recomendaciones y del Convenio, los países pueden hacerlo a través de la instauración o modificación de la legislación nacional, basada principalmente en leyes fundamentales de cada Estado, alternadas con leyes especiales; o bien a través de la formulación de programas y planes nacionales o de acuerdos colectivos. Así son cinco los medios a través de los cuales un país miembro de la OIT puede prescribir su política nacional:

a) Disposiciones Constitucionales Fundamentales: "Las disposiciones constitucionales enuncian en general derechos fundamentales, como el derecho al trabajo, a la libre elección de la actividad profesional, a la educación y a la formación profesional, o inciso principios generales como la igualdad de oportunidades o de trato".⁷¹ Nuestra Carta Magna como se ha visto enuncia estos derechos fundamentales y protege en general a todo individuo que este dentro del territorio nacional, es decir, no hace consideraciones específicas para cierto tipo de personas como son las personas discapacitadas, en gran medida porque se entiende que las leyes secundarias o reglamentarias de la Constitución son quienes de manera específica abundan sobre la materia que reglamentan.

b) Textos Legislativos: Se trata de leyes específicas que regulan un tema en particular, son leyes que basadas en la norma constitucional se elaboran para normar o regular mas ampliamente determinados derechos. "El convenio 159 y la recomendación número 168 también han dado lugar a la adopción en muchos países, de una gran variedad de leyes que abarcan aspectos muy diversos de la

⁷¹ Idem. p. 42

readaptación profesional y relativas a la determinación del campo de aplicación personal y material de las medidas de readaptación y empleo de las personas discapacitadas y a medidas positivas especiales encaminadas a dar efecto al principio de igualdad de oportunidades y de trato a esta categoría de ciudadanos".⁷²

En México, como se ha dicho existen leyes locales que reglamentan estos aspectos como lo es la citada Ley para Personas con Discapacidad del Distrito Federal. A nivel Federal La Comisión de Atención a Grupos Vulnerables de la LVIII Legislatura de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, presentó el 30 de abril de 2003 el Proyecto de Decreto por el que se expide la Ley Federal para las Personas con Discapacidad. El proyecto de Ley se conforma de 47 artículos distribuidos en 2 capítulos y tienen como objeto establecer las bases que permitan obtener la plena inclusión de las personas con discapacidad, en un marco de igualdad y de equiparación de oportunidades, en los diversos ámbitos de la vida social, correspondiendo la aplicación de la presente ley al Ejecutivo Federal, a través de las dependencias y entidades que conforman la Administración Pública Federal.

En sus diferentes apartados se abordan de manera específica cuestiones relativas a las personas con discapacidad en las materias de salud, habilitación y rehabilitación, empleo y capacitación, educación, equipamiento, facilitación arquitectónica, transporte, telecomunicaciones y vivienda, asistencia social y jurídica y el arte y cultura.

Es pertinente aclarar que la propuesta legislativa incluye aspectos relativos al trabajo de las personas discapacitadas, como lo son las obligaciones y atribuciones de las autoridades administrativas al respecto, lo que es necesario; pero asimismo pretende establecer derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, lo que desde luego invade la esfera de la Ley Federal del Trabajo ya que ésta es reglamentaria del artículo 123 constitucional y por lo tanto cualquier cuestión o

⁷² Idem. p. 44.

particularidad relativa al derecho al trabajo, a las relaciones laborales, a los derechos y obligaciones de los sujetos que intervienen en la relación laboral compete única y exclusivamente a ella; además de que del texto de la propuesta se observa la inobservancia al principio de igualdad de trato que defiende la OIT y que como se ha visto es un principio básico que se debe observar en la política nacional referente a la inserción laboral de las personas discapacitadas. Desde este punto de vista la propuesta de reforma que se plantea en la presente investigación resulta ser jurídicamente la más viable en cuanto a la correcta regulación del trabajo de las personas discapacitadas.

c) Textos Reglamentarios: "Estos textos se adoptan y modifican con mas rapidez que las leyes y permiten ajustar las medidas a que se refieren en funciona los resultados que se hayan obtenido".⁷³ A este medio recurre la mayoría de los países ya que rápidamente se puede revocar una medida que ha sido ineficaz o aplicar alguna medida para ampliar el campo de acción o alcance de aquellas medidas que han producido buenos resultados.

d) Planes y programas Nacionales: "Varios gobiernos indican que la política de la readaptación profesional y empleo de las personas discapacitadas se formula a través de planes y programas nacionales".⁷⁴ La mayoría de las veces estos planes y programas se establecen solo en un principio ya que el objetivo principal al establecerlos es que se añadan a o complementen la legislación nacional.

Dentro de este medio se podría encuadrar el "El Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad" elaborado por la Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad de la Presidencia de la República en conjunto con el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF); que tiene como propósito es lograr que un

⁷³ Ibidem. p. 45.

⁷⁴ Ibidem.

amplio sector de nuestra población, conformado por jóvenes y adultos con discapacidad, logre integrarse laboralmente.

“El programa se estructura en cinco ejes temáticos, que han sido desarrollados y registran diversos avances previos a esta presentación:

1).- Las Agencias de Integración Laboral. A las 24 Agencias de Integración Laboral existentes al 2002 se suman 70 más convenidas con el sector educativo para generar una plataforma de 94 centros de apoyo, asesoría, información, clasificación y orientación al empleo.

2).- Servicio Social de apoyo a la integración laboral. Cinco mil jóvenes del sistema CONALEP –que se están capacitando en este semestre– estarán listos para que a partir de enero del 2003 asistan a las empresas para identificar sus necesidades y la oferta laboral y podamos incluir a las personas de acuerdo a sus capacidades y de acuerdo las características de la industria.

3).- La vinculación de las empresas. Este eje temático consistirá en establecer convenios con cámaras para aumentar las plazas disponibles para personas con discapacidad. En este sentido, reafirmamos, ya se firmó un convenio con el Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación, industria que ha identificado, en este primer paquete, 5,000 empleos potenciales a partir de enero.

4).- El fortalecimiento de la coordinación y los programas institucionales de la Secretaría del Trabajo. Dicha coordinación será presidida en cada entidad federativa por el Delegado Federal del Trabajo y el Director del Sistema DIF, y en lo cual fortalecemos los programas como las becas para la capacitación, el reconocimiento a las empresas y redes de apoyo para la integración laboral, que en esto, pues podemos destacar que el Sistema DIF ha impulsado ampliamente, ejemplos los tenemos con el Coahuila, Nuevo León y Aguascalientes, con programas muy exitosos de integración laboral.

5).- En la capacitación y sensibilización. Son el componente básico que permitirá la integración de las personas con discapacidad al empleo con calidad. Hemos avanzado con el convenio de coordinación de todo el sistema de educación técnica y la Secretaría del Trabajo".⁷⁵

d) Convenios y acuerdos colectivos: Se trata de convenios específicos firmados por los poderes públicos del Estado o por las Autoridades encargadas de los programas de inserción laboral con instituciones y organismos encargados de la formación profesional, de la orientación profesional y de la colocación o incluso con las empresas.

En México, la contratación laboral de las personas con discapacidad se da con base en estos convenios que no son a gran escala; es decir, no son de carácter general sino específico; ya que por lo general son convenios entre instituciones o agrupaciones dedicadas a la ayuda y orientación de personas discapacitadas y empresas con un alto compromiso social; puesto que a ambas partes les mueve la conciencia y sensibilización que tienen debido al contacto con estas personas.

Así, aún cuando a nivel federal y específicamente en materia laboral no existe regulación básica para las relaciones laborales con personas discapacitadas, en la realidad esta se dan, aunque en un bajo porcentaje, en buenas condiciones para el trabajador; mas es conveniente aclarar que esto se debe a los esfuerzos de la persona misma por integrarse a una organización; a los de la institución que la representa y a los de la empresa que decide arriesgarse a implementar programas de empleo para estas personas.

De igual manera, se puede señalar con respecto a este método de formulación de una política nacional, los acuerdos llevados a cabo entre la Oficina de Representación para persona con discapacidad y los representantes de las

⁷⁵ Pagina web de la Presidencia de la República www.presidencia.gob.mx

cámaras empresariales de CONCAMIN y CANACINTRA quienes han impulsado acciones para la integración laboral con el proyecto COFEDIS-CANACINTRA, y el convenio celebrado entre el Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación con la Secretaría del Trabajo para fomentar la incorporación de las personas con discapacidad en la industria maquiladora, firmado el 25 de julio del año 2002.

Mas como se ha dicho, estos convenios o acuerdos colectivos solo constituyen una forma ágil de propiciar o fomentar la formación profesional y la inserción al mercado laboral de las personas discapacitadas y sirven de guía o base en tanto se desarrolla o se reforma una legislación nacional al respecto; por lo que la propuesta que aquí se plantea tomará en cuenta todos y cada uno de los métodos aplicados en la política nacional ya formulada por el Estado Mexicano; así como la estructura y organización con que se cuenta; ya que, aunque se ha avanzado en todos y cada uno de los métodos, es necesario especificar en la ley laboral las bases en las que se deben desarrollar las relaciones laborales con las personas discapacitadas, para lograr así la protección de su condición, la apertura del mercado laboral, el desarrollo de estas personas en la vida productiva y sobre todo la coordinación de esfuerzos para hacer efectiva y viable la integración o reintegración laboral de estas personas.

4.6.2 Obligación de revisión y evaluación periódica de la política nacional.

Otra de las obligaciones impuestas a los Estados Miembros según el artículo dos del convenio numero 159 de la OIT, es la revisión periódica de la política nacional implementada al respecto de la inserción laboral de las personas discapacitadas "la revisión implica realizar una evaluación de esa política, según una frecuencia que se deja a discreción de los países miembros. En algunos países el

numero, la cronología y la frecuencia de los textos revela una aplicación escrupulosa de esta obligación".⁷⁶

La evaluación de la política nacional es una función específica de las autoridades administrativas en materia de trabajo, que en el caso de nuestro país lo es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Los procedimientos de evaluación sirven para obtener información sobre la forma en que se esta aplicando la política nacional y así saber el grado de efectividad de esta o si es necesario adecuarla o reformarla; por lo tanto la evaluación sirve de guía en las decisiones que tomen las instituciones encargadas de aplicar la política nacional.

Esta función de evaluación permite a las autoridades laborales explicar los éxitos y fracasos en cuanto a los objetivos fijados en la política nacional de empleo siempre con la finalidad de mejorar dichos objetivos a través de los medios con que cuenta el Estado y así garantizar un servicio público eficaz. En nuestro país es de gran importancia el lograr que los programas de empleo para personas con discapacidad no queden solo a ese nivel, sino que se delimiten dentro de la Ley Federal del Trabajo normas que rijan las relaciones laborales con estas personas, es decir, adecuar nuestra legislación laboral a las necesidades de la población discapacitada que como se ha dicho requiere al igual que los demás de un trabajo que le permita desarrollarse social y económicamente; esto tomando en cuenta las disposiciones internacionales así como las condiciones estructurales y económicas de nuestro país, ello con el fin de que sea plenamente posible la aplicación de las disposiciones que al respecto se incluyan en la ley laboral.

4.7 Experiencia de las empresas que contratan personas con discapacidad.

En México existen empresas con un alto compromiso social, con valores y propósitos bien definidos, estas empresas se han dado la oportunidad de incluir

⁷⁶ CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Readaptación Profesional y Empleo de Personas Invalidas. Op. Cit., p. 47.

dentro de su personal a personas con discapacidad; mas por regla general la mayoría de los empresarios o patrones en nuestro país no solo no lo hace, sino incluso las discrimina; por lo que se insiste en la necesidad de regular las relaciones laborales con estas personas.

En este apartado se analizarán las experiencias de las empresas que cuentan con trabajadores discapacitados, ya que es importante hacer notar a los patrones y a la sociedad en general que el contratarlos resulta productivo, como el contratar a cualquier otra persona e incluso trae mayores satisfacciones, pues en muchas ocasiones estas personas realizan con mas esmero y esfuerzo su trabajo, ya que a través de él se ven realizados, demuestran y desarrollan sus demás capacidades.

4.7.1 Sabritas de México, S. A.

"Sabritas, como miembro de esta sociedad, ha implantado algunos programas en beneficio de su comunidad, entre ellos un programa orientado a contratar personas con discapacidad integrándolas en su ámbito laboral en un marco de igualdad en todos aspectos, derechos y obligaciones."⁷⁷

El propósito del programa implementado por Sabritas es el de brindar oportunidades de trabajo a personas con discapacidad, con el objeto de impulsar la diversidad como ventaja competitiva y de enriquecer a la organización, generando compromiso, motivación y productividad.

Con respecto a los mitos relacionados con los obstáculos que se pueden presentar al contratar a personas con discapacidad, Sabritas señala que no existe ningún obstáculo legal o laboral para su contratación. El personal del área de reclutamiento manifiesta que las personas discapacitadas que solicitan empleo son evaluadas en las mismas condiciones que los demás solicitantes, que estas

⁷⁷ MUNDO UNIKO. "Personas con discapacidad integración que enriquece". REVISTA UNIKA COMUNICACIÓN EN DISCAPACIDAD. Año 1, Num. 2, Junio-julio 2002. México. Pp.20

personas son canalizadas o recomendadas por instituciones públicas como el DIF y que la empresa busca siempre apoyar a estas personas.

En la actualidad, "Sabritas cuenta con personal con discapacidad en todas su plantas productivas y en sus oficinas corporativas, mismo que presenta distintas discapacidades, entre las principales están: falta de algún miembro, secuelas de enfermedades como polio y/o meningitis, daño cerebral, estrabismo no acomodativo, hipoacusia, sordera, focomelia y ceguera parcial".⁷⁸

El constatar el desarrollo laboral de las personas discapacitadas que laboran para esta empresa fue difícil, ya que el trato fue muy hostil e impersonal, únicamente pude visitar la planta de vallejo en el Distrito Federal, en la cual solamente trabajan dos personas discapacitadas de un aproximado de doscientos trabajadores; estas personas laboran en el área administrativa, en funciones de informática, ambos tienen discapacidad motriz, uno de ellos perdió el brazo y el segundo tiene dificultad para caminar como consecuencia de la polio.

Manifiestan que se sienten afortunadas de contar con un empleo a pesar de su condición, mas consideran que se debe en gran medida a que tuvieron la oportunidad de recibir preparación, están de acuerdo con que se establezcan el la legislación laboral normas que regulen la contratación de personas discapacitadas; ya que por experiencia propia han visto que los patrones piensan que al darles trabajo se les esta haciendo un favor; es decir, no reconocen su derecho al trabajo. Asimismo proponen se difunda ampliamente la ayuda de las instituciones públicas en la capacitación y formación de las personas discapacitadas, y que ésta sea mas especializada; es decir que se coordinen entre Autoridades y patrones.

El programa establecido por la empresa lleva dos años y a través de la experiencia esta empresa ha podido constatar que los trabajadores discapacitados

⁷⁸ MUNDO UNIKO. "Personas con discapacidad integración que enriquece".Op,cit. Pp.21

tienen características propias que los distinguen de los demás trabajadores y que según afirma la empresa;

- Tienen un alto compromiso hacia su trabajo.
- Cuentan con un bajo o nulo nivel de ausentismo y rotación.
- Tienen facilidad de adaptación e integración natural a los equipos de trabajo.
- Tienen un alto sentido de prevención; son empleados que no tienen accidentes.
- Tienen gran autoestima, que favorece ampliamente la cultura de la organización y motivan al resto de sus compañeros.
- Presentan un alto desempeño, lo que impacta positivamente en la productividad

4.7.2 Grupo exacto escaparate publicidad.

Grupo Exacto Escaparate Publicidad es un claro ejemplo de empresa mexicana comprometida, con un criterio amplio y cuyos directivos son personas sensibles hacia sus semejantes, tratándolos con respeto e igualdad ya que les dan las mismas oportunidades de trabajo y se ha caracterizado por ser una empresa que se preocupa por los derechos humanos.

Escaparate diseña y produce postales, dependiendo del tipo de producto y el tipo de mercado al que van dirigidas; niños, jóvenes, amas de casa, ejecutivos, etc.

lo que identifica a esta empresa es su creatividad para la realización de publicidad en postales.

La filosofía de los fundadores y directivos de esta empresa es trascender, partiendo de la concepción de que un negocio no sólo es producción y comercialización, sino que debe aportar algo más a la comunidad. Por ello decidieron contar entre su personal personas con discapacidad. "El porcentaje de este personal ha llegado a ser hasta de un 30 por ciento sobre todo personas con problema de habla, quienes se han adaptado muy bien y de manera rápida. Así, Escaparate ha incrementado su planilla e, incluso, ha hecho campañas en tarjetas postales para concienciar a la sociedad, siempre con ese afán de aportar algo a la misma."⁷⁹ Por ello Escaparate ha promovido entre sus socios comerciales y proveedores el interés por ayudar a estas personas.

Por lo que respecta a la experiencia que la empresa ha tenido al emplear a estas personas, sus socios manifiestan que: el que la empresa tenga a personas con capacidades diferentes entre sus trabajadores, sensibiliza a los otros empleados y, por si fuera poco, los clientes que lo saben, reconocen la labor social y se comprometen más con Grupo Exacto.

Virrato Cuenca, fundador de escaparate publicidad comenta: "Puedo decir que a Escaparate le ha resultado de maravilla contar con estas personas. La relación entre ellos y el demás personal siempre ha sido muy buena y se les dan las mismas oportunidades de escalar puestos; se les trata con el mismo respeto e igualdad que las demás y se les apoya en todo lo posible".⁸⁰

El contacto con esta empresa resulto enriquecedor, ya que se trata de empresarios comprometidos con la sociedad y preocupados por las personas

⁷⁹ YAÑEZ, Araceli. "Respeto y dignidad. Escaparate empresa de integración". REVISTA UNIKA COMUNICACIÓN EN DISCAPACIDAD, Año 1. Número 2. Junio-julio 2002. México. p. 28.

⁸⁰ YAÑEZ, Araceli. "Respeto y dignidad. Escaparate empresa de integración". Op. Cit., p. 29.

discapacitadas. La persona encargada del área de Recursos Humanos, Licenciada Rocio Marin, señala que las personas discapacitadas que laboran para grupo exacto son un poco desconfiadas ya que piensan que las demás personas se aprovechan de su condición, mas con el tiempo se van adaptando al trabajo y lo desarrollan muy bien. En esta empresa laboran alrededor de 10 personas con discapacidad, en su mayoría padecen discapacidad auditiva o de lenguaje y desarrollan sus labores en el almacén.

Pude constatar que se cuenta con una persona capacitada para establecer una comunicación con los trabajadores, lo hace que ellos se sientan bien y puedan manifestar sus necesidades, a través de esta persona pude entrevistar a algunos. Los trabajadores manifiestan que les agrada trabajar allí, sobre todo porque obtienen ingresos que los hacen independientes, que están de acuerdo con que se obligué a los patrones a contratar personas discapacitadas, pero que a su vez las Autoridades deben otorgar a estos patrones incentivos o ayuda económica para motivarlos.

En cuanto a su preparación la mayoría cuenta con la educación básica, primaria y secundaria, que cursaron en escuelas especializadas; incluso dos de ellos cuentan con una profesión que es la de diseñador gráfico, refieren que fueron canalizados a esa empresa a través de las Agencias de integración laboral del DIF o por recomendación de un familiar, que les cuesta trabajo comunicarse con los demás compañeros de trabajo, pero que en general reciben mucha ayuda de ellos.

En esta empresa se observa un trato amable y respetuoso hacia las personas discapacitadas, los demás trabajadores se ven acoplados a las necesidades de ellas, pero, aunque se habla de posibilidades de ascenso, pude percibir el malestar y decepción por parte de quienes cuentan con una profesión, ya que se encuentran desarrollando actividades por debajo del grado de preparación que tienen; al respecto manifiestan que les gustaría realizar actividades relacionadas con su profesión, mas aún cuando por el giro de la empresa esto sería posible. De ahí la

importancia de una adecuada colocación del trabajador de acuerdo a su potencial y sin menoscabar sus habilidades.

4.8 Propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo.

Como se ha anotado anteriormente, nuestra Ley Federal del Trabajo regula aspectos relativos a la discapacidad adquirida por un accidente de trabajo misma que es llamada incapacidad permanente parcial, e incluso reglamenta la reincorporación al trabajo del trabajador que adquiriera una discapacidad por un accidente de trabajo, mas hace falta una regulación específica en cuanto a la relación de trabajo con las personas discapacitadas que contemple a todas estas personas independientemente del origen de su discapacidad y en la cual se establezca la forma de incorporarlas o reincorporarlas a la vida laboral.

La propuesta aquí planteada está encaminada a dos propósitos; primeramente a instaurar un capítulo especial en el que se contengan normas específicas para la contratación de personas con discapacidad, con el objetivo de promocionar y lograr su incorporación o reincorporación a la vida laboral en condiciones adecuadas, dada su circunstancia basada en una efectiva formación, instrucción y capacitación, estableciendo mecanismos que propicien la apertura del mercado laboral y el desarrollo adecuado de las relaciones de trabajo; todo ello fundado en las obligaciones de las Autoridades laborales y en la coordinación de estas con otras autoridades administrativas, tomando muy en cuenta el apoyo de las organizaciones preocupadas por estas personas; y por otra parte, hacer adiciones o correcciones a diversos preceptos de la Ley Federal del Trabajo para ajustarlos a las necesidades de los trabajadores discapacitados y muy en especial a las normas específicas que contendría el capítulo especial propuesto.

Cabe mencionar que para elaboración de la propuesta se tomaron en cuenta tanto la estructura con que actualmente cuenta el Estado, que se analizara en el siguiente apartado como las condiciones económicas y los planes y programas que

respecto al trabajo de las personas discapacitadas ya existen; lo anterior con el ánimo de aprovechar los elementos con que se cuenta actualmente, y como es premisa en toda propuesta perfeccionar lo que se tiene, en este caso regulando en un apartado especial y en la legislación correspondiente todo lo relativo a las condiciones laborales de las personas con discapacidad con el fin de garantizar mas y mejores oportunidades de empleo para ellas.

4.8.1 Capítulo especial relativo a los trabajadores discapacitados.

Nuestra legislación laboral contiene apartados especiales que regulan en forma específica determinadas relaciones laborales; esto se debe ya sea a las condiciones especiales del trabajo o a las condiciones especiales de quien lo realiza, es decir del trabajador, tal es el caso del trabajo de menores y el trabajo de mujeres; pero dentro de esos apartados ha excluido a los trabajadores discapacitados, quienes debido a su condición deben ser tratados en forma particular dentro de una relación laboral, debiendo estar establecidas en la ley normas que regulen la contratación de personas con discapacidad. La propuesta consiste en la creación de un capítulo especial para trabajadores discapacitados junto a los ya existentes para mujeres y menores trabajadores que quedaría de la siguiente manera:

TITULO V TER.

Artículo 179-A.- Son trabajadores discapacitados aquellas personas que tienen una restricción o impedimento físico para la realización de una actividad, dentro del ámbito considerado normal para el ser humano, independientemente del origen de dicho impedimento.

Artículo 179-B.- Los trabajadores discapacitados gozan de todos los derechos laborales que consagra la presente ley, por lo que deberán de disfrutar de igualdad de oportunidades de trato en cuanto al acceso, conservación y promoción en el trabajo, de acuerdo con sus aptitudes individuales.

Artículo 179-C.- En la contratación de las personas con discapacidad se seguirán los mismos procedimientos de reclutamiento y selección para el resto de los aspirantes, tomar en cuenta la discapacidad de la persona para asignarle determinado trabajo no se considerará una acción discriminatoria siempre y cuando se acredite que en la determinación se tomó en cuenta el dictamen médico que evalúa las capacidades potenciales del trabajador.

Artículo 179-D.- Los patrones que cuenten con una plantilla de 100 trabajadores o mas están obligados a contratar por lo menos un 5% de trabajadores discapacitados para lo cual deberán acudir a cualquiera de las instituciones que forman parte de la Red, a fin de implantar el trabajo o labor ajustada a las capacidades del trabajador y a las necesidades del patrón. El patrón deberá plantear a la Institución encargada el tipo de trabajo que realizaría la persona, para que dicha institución elabore un programa específico de capacitación y adiestramiento.

Artículo 179-E.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social formulará en conjunto con la Oficina de Representación para la Promoción y Reintegración social de las Personas con Discapacidad las políticas y programas nacionales, encaminados a la integración laboral de las personas con discapacidad.

Los programas propuestos por la Oficina se realizarán con el apoyo y compromiso de los sectores público, social y privado, con la ayuda de los gobiernos estatales, de las organizaciones civiles, organizaciones no gubernamentales y con la participación de toda la sociedad, para ello, la Secretaría del Trabajo promoverá los programas, entre los sectores mencionados y coordinará las acciones que se realicen entre éstos.

Artículo. 179-F.- La red de vinculación especializada para la atención de personas con discapacidad, propiciará el intercambio de información sobre generación de empleo, capacitación, adiestramiento y financiamiento para las

personas con discapacidad y vacantes de empleo entre las instituciones que la forman, con la finalidad de promover, facilitar y agilizar el acceso al trabajo; constituye el enlace entre las personas discapacitadas solicitantes de empleo y las empresas o fuentes de trabajo, por lo que las instituciones que la integran tendrán las siguientes obligaciones:

a) La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a través de La Dirección de Programas de No Discriminación (DPND), dará a conocer al sector empresarial los beneficios que ofrece la contratación de personas con discapacidad, tales como exención o descuentos en impuestos, subvenciones a los salarios de los trabajadores discapacitados, otorgamiento de becas de capacitación, En cada entidad federativa le corresponderá al Delegado Federal del Trabajo.

En coordinación con la Secretaría de Educación Pública, establecerán programas de capacitación para el empleo y de formación profesional ocupacional, entendiendo como tal el conjunto de actividades que tienen por objeto desde el adiestramiento para el desempeño de un trabajo, hasta impartir enseñanzas para el desarrollo adecuado de la profesión u oficio para el cual se capacitó.

b) El Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) atenderá a los solicitantes de empleo a través de las Agencias de Integración Laboral, que se encargan de realizar evaluaciones de aptitudes, llevar a cabo análisis de puesto, la presentación de los candidatos a la red y la colocación de personas con discapacidad motora, intelectual, visual y auditiva con edad de 14 a 50 años en las empresas de la Red. Asimismo se encarga de dar seguimiento en las colocaciones, mediante inspecciones y evaluaciones periódicas a las empresas y encuestas a los trabajadores o a quienes los representan. En cada entidad federativa dicha función le corresponderá al Director del Sistema DIF de la misma.

c) Centro Nacional de Rehabilitación.- De acuerdo con los programas de integración laboral esta institución realizará la evaluación médica de la capacidad

residual y evaluación ergonómica, así como determinación de intereses y aptitudes para el trabajo, cuando lo soliciten las demás instituciones. A través de sus talleres de adiestramiento con actividades múltiples llevará a cabo el método de la colocación selectiva de candidatos al empleo, a través de consejos en rehabilitación para el trabajo.

Artículo 179-G.- El Empleo Protegido es una forma de empleo otorgada a la persona con discapacidad severa que no puede incorporarse a un trabajo en el mercado laboral competitivo; las instituciones que forman la Red emplearán a estas personas en talleres especializados, donde cuenten con personal profesional que los capacite y vigile en todas las actividades para que desarrollen su potencial laboral protegiendo su estado físico. El Estado a través de la Secretaría de Economía financiará y promoverá el establecimiento de estos talleres, las empresas que fomenten el trabajo protegido, recibirán los estímulos fiscales que establece la legislación de la materia y los beneficios que otorgue la Red.

Artículo 179-H.- Queda prohibido a los patrones que cuenten con trabajadores discapacitados:

I.- Restringir la libre elección de empleo, devaluando la capacidad y potencial del trabajador; las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo. Tomando en cuenta lo dispuesto por el artículo 179-E.

II.- Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales.

III.- Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional.

IV.- Ubicar a los trabajadores discapacitados en áreas de trabajo donde se encuentren aislados del demás personal.

Artículo 179-I.- Los patrones que tengan en su planilla trabajadores con discapacidad, además de las obligaciones consagradas en el artículo 132 de esta ley deberán:

I. Proveer a tiempo, el equipo y herramientas necesarios, considerando aquellos que son especiales por su situación en particular.

II. Procurar con la colaboración de los trabajadores, contar con los medicamentos, material de curación acorde a las necesidades de éstos.

III. Entregar y establecer de manera accesible para sus trabajadores con discapacidad, las disposiciones que contengan los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

IV. Contar con personal capacitado que permita la comunicación entre el jefe inmediato y el trabajador con discapacidad auditiva o de lenguaje.

V.- Adecuar las instalaciones del centro de trabajo a las necesidades específicas de las personas discapacitadas que le presten sus servicios.

VI.- Promover entre los demás trabajadores la ayuda y el respeto a sus compañeros discapacitados y dar a conocer las necesidades de éstos para que los demás puedan apoyarlos.

Artículo 179-J. - Son obligaciones de los trabajadores con discapacidad, además de las establecidas en el artículo 134 de esta Ley:

I.-Tomar los cursos de capacitación o formación profesional que le sean asignados por las instituciones y/o el patrón.

II.- Hacer saber al patrón y a las instituciones de la Red si requiere de un tratamiento especial, para que se cuente con lo necesario o se le permita un tiempo para el mismo.

II.- Observar las medidas preventivas y de higiene del establecimiento laboral, en especial las que se instituyan en beneficio de su seguridad en particular, y

III.- Someterse a las evaluaciones o reconocimientos médicos, previstos en la normatividad correspondiente, en particular aquellos, que por su tipo de discapacidad se requieran, siempre que éstos se le practiquen para su beneficio, y no con un ánimo de menoscabar su desempeño laboral.

4.7.2 Preceptos de la Ley Federal del Trabajo que se deben reformar para adecuarse a la incorporación laboral de las personas discapacitadas.

Se debe hacer una adición al artículo tercero "que señala que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por las diversas razones de pertenencia, por lo que conviene agregar la condición que implica tener una discapacidad".⁸¹ Además de las formas por las que se puede discriminar a una persona ya señaladas en este apartado es conveniente agregar la condición de discapacidad.

En los artículos 53 fracción IV y 54, referentes a las causas de terminación de una relación de trabajo, señalando la incapacidad como una de estas causas se debe ajustar el concepto de discapacidad; al ya señalado de incapacidad. "Con esta propuesta se reglamentan dos supuestos: Uno cuando el trabajador sin discapacidad sufre un accidente de trabajo y su consecuencia es la incapacidad que le impide seguir desempeñando el servicio para el cual fue contratado. El otro supuesto es cuando el trabajador con discapacidad sufre un accidente de trabajo que le

⁸¹ CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Porrúa, México, 2003.

ocasiona otra incapacidad, que como en el caso anterior tampoco le permite seguir desempeñando el trabajo para el cual fue contratado".⁸²

El artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, que al contener principios de igualdad de los individuos para prestar sus servicios personales y las mismas condiciones de trabajo, debe igualmente incluir el vocablo discapacidad como una de las causas por las que no se deberán hacer distinciones entre los trabajadores. "En el artículo 133 fracción I, en las prohibiciones, se debe adicionar el vocablo discapacidad, como una causa por las que un patrón no puede negarse a dar trabajo".⁸³

Para lograr una efectiva igualdad de oportunidades, que favorezcan la integración al mercado laboral de los trabajadores discapacitados se plantea la instauración del artículo 153-E Bis, para implantar que los trabajadores con discapacidad en la medida que sea posible reciban capacitación y adiestramiento a que tienen derecho junto con sus compañeros, en igualdad de condiciones. Señalando que se deben de crear métodos especiales de formación o capacitación para aquellos trabajadores que dada la naturaleza de su discapacidad no pueden recibir esta en compañía de los demás trabajadores.

4.8.3 Viabilidad de la propuesta.

La propuesta de reformar la Ley Federal del Trabajo para incluir un capítulo especial relativo a los trabajadores discapacitados está basada en las circunstancias y condiciones estructurales de nuestro país, ya que para que ésta propuesta sea viable se necesita contar con una organización institucional que sirva de base o guía en los propósitos pretendidos, que son, el establecer normas específicas que

⁸² CUENALO VAZQUEZ, Mario Gerardo. "Trabajo Especial para discapacitados". LABORAL. Año IX. Número 93. México, 2000. p. 29.

⁸³ CUENALO VAZQUEZ, Mario Gerardo. "Trabajo Especial para discapacitados". Op. cit. Pp.30

regulen el trabajo de los discapacitados y lograr la plena incorporación o reincorporación de las personas discapacitadas a la vida laboral.

Aun y cuando las condiciones económicas de nuestro país no son las óptimas lo que se traduce en la dificultad para acceder a un empleo, es necesario establecer reglas que determinen y hagan exigible el derecho de las personas discapacitadas al empleo en igualdad de condiciones que las demás personas, pues hoy en día las personas con discapacidad que requieren y demandan condiciones jurídicas, sociales y económicas que les permitan acceder a una igualdad de oportunidades y evitar que sean objeto de cualquier forma de exclusión.

La propuesta aquí planteada es factible y viable, ya que en la actualidad nuestro país cuenta con instituciones gubernamentales y no gubernamentales que se han preocupado por lograr hacer realidad los propósitos de la misma, e incluso sin tener un marco normativo adecuado en un grado muy bajo se ha dado la incorporación o reincorporación de personas discapacitadas al trabajo, lo que indica que con base en la estructura y experiencia de estas instituciones se puede hacer realidad lo establecido en la multicitada propuesta. Mas aun la propuesta misma constituye un logro de estas organizaciones, pues el trasladar la realidad que en cuestión de empleo viven las personas discapacitadas a una la norma jurídica protectora, sería el resultado de múltiples esfuerzos a favor de los derechos laborales de estas personas; ya que a pesar de esos esfuerzos, no toda la sociedad esta sensibilizada en cuanto a las necesidades de las personas discapacitadas y todavía existen acciones discriminatorias. En esa condición podemos señalar que las normas protectoras propuestas no solo son factibles, sino necesarias para lograr un cambio social mediante el instrumento que es la ley.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El disponer de trabajo además de constituir una fuente de riqueza, significa un componente para una existencia personal digna, premisa para una autonomía personal, económica y familiar.

SEGUNDA. La falta de oportunidades laborales, es uno de los problemas más lacerantes que enfrentan las personas con discapacidad, ya que además de tener que superar su propia discapacidad, deben de superar las barreras psicosociales. La igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad implica que se identifiquen los obstáculos que impiden la integración sociolaboral y se tomen medidas apropiadas para eliminar progresivamente los mismos.

TERCERA. Son varios los términos que se emplean para designar el estado de las personas que tienen disminuidas sus capacidades o que incluso han perdido alguna de ellas, el término más utilizado y mayormente aceptado es el de discapacidad, que significa toda limitación grave que afecta en forma permanente a la actividad de quien la padece, y que tiene su origen en una deficiencia. Es decir, discapacidad son las consecuencias que la enfermedad produce a nivel personal, tales como dificultad para hablar para comprender, para moverse, etcétera.

CUARTA. La terminología utilizada para designar a las personas discapacitadas refleja la actitud adoptada hacia ellas. La forma correcta de designar a estas personas es "persona discapacitada", "persona con discapacidad" o "persona minusválida"; lo anterior es por que se da prioridad al concepto "persona", con el ánimo de evitar en lo posible la discriminación y humillación que frecuentemente sufren estas personas .

QUINTA. La Organización Internacional del Trabajo, como una de sus funciones tiene encomendado el estudio, análisis y divulgación de la problemática que enfrentan las personas discapacitadas para acceder a un trabajo y; mediante los

instrumentos normativos que emite ha planteado soluciones a dicha problemática, basándose en la experiencia trazada por algunos países y especialmente en las investigaciones realizadas por la Oficina Internacional del Trabajo.

SEXTA. Los principales instrumentos internacionales en los que se establecen principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato y no discriminación son el convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas y la recomendación 168 complementaria de este convenio, que además especifican la obligación de los Estados signantes de aplicar lo establecido en los mismos y lograr ajustar la legislación nacional a las disposiciones y principios de los referidos instrumentos. Los instrumentos emitidos por la Organización Internacional del Trabajo tienen obligatoriedad para los Estados ratificantes, mas contienen principios con un carácter particularmente promocional, en el sentido de que no enuncian normas precisas sobre objetivos a alcanzarse y deja relativa discreción a los Estados ratificantes, respecto a la elección de los métodos mediante los cuales puede alcanzar estos objetivos.

SÉPTIMA. El Estado Mexicano como miembro de la Organización Internacional del Trabajo y ratificante del Convenio 159, está obligado a formular aplicar y revisar una política respeto a la inserción laboral de las personas discapacitadas, la cual debe basarse en la igualdad de oportunidad entre los trabajadores discapacitados y los trabajadores en general. El Estado tiene una total libertad para formular y aplicar su política nacional mediante diversos métodos conforme a sus condiciones y tomando en cuenta los parámetros nacionales que pudieran influir en la conveniencia o pertinencia de la aplicación de las medidas adoptadas, siendo la legislación nacional base jurídica para establecer dicha política.

OCTAVA. El derecho de las personas discapacitadas a la igualdad de oportunidades puede garantizarse mediante acciones políticas y sociales. La adopción de una legislación pertinente permite garantizar a las personas discapacitadas el derecho y la posibilidad de acceder a la formación profesional y al

empleo. Discapacidad no significa incapacidad, las personas con discapacidad pueden realizar un trabajo productivo y deben tener acceso a un empleo como cualquier otra persona, y basándose en las disposiciones constitucionales que consagran las garantías individuales y principalmente al Artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, el cual establece que todo individuo tiene derecho a el trabajo digno y socialmente útil, se debe reformar nuestra ley laboral para incluir en ella un capítulo especial relativo a los trabajadores discapacitados, tomando en cuenta para la formulación de este las disposiciones y principios internacionales existentes, siempre y cuando se adecuen a las necesidades sociales y estructurales de nuestro país. Dentro de los apartados especiales que contempla la ley laboral, se ha excluido a los trabajadores discapacitados, quienes debido a su condición deben ser tratados en forma particular dentro de una relación laboral, debiendo estar establecidas en la ley normas que regulen la contratación de personas con discapacidad.

NOVENA. Quienes legislan deben ocuparse de una legislación para discapacitados, cuya función sea promover la educación para hacer concientes y responsables a quienes no sufren hasta ese momento de una o varias discapacidades, sobre todo deben tomar en cuenta sus las opiniones y experiencias de estas personas para elaborar una ley que efectivamente responda a sus necesidades. Se debe legislar para y con las personas discapacitadas, pues solo ellas pueden determinar sus necesidades y los obstáculos que enfrentan al tratar de acceder a un empleo.

DECIMA. Si bien una ley no garantiza la creación o la existencia de una conciencia ni la responsabilidad con respecto a la problemática que enfrentan las personas discapacitadas; su creación y aplicación es necesaria para establecer las condiciones en que debe desarrollarse una relación laboral con estas personas y la obligación social que tiene el Estado para lograr su integración o reintegración laboral.

DECIMA PRIMERA. El establecer en la Ley Federal del Trabajo un capítulo especial relativo a los trabajadores discapacitados, significa la incorporación a nuestra legislación laboral de los principios básicos que al respecto se consagran en los instrumentos internacionales como son: El respeto del derecho al trabajo de las personas discapacitadas; la igualdad de oportunidades y de trato de estas personas al momento de acceder a un empleo; la obligación para los patrones de contratar personas discapacitadas a cambio de incentivos fiscales y subvenciones al salario; el establecimiento de una estructura administrativa encargada de los servicios de capacitación e incorporación laboral de las personas discapacitadas; la obligación por parte del Estado de promover y establecer centros de capacitación para el trabajo y talleres especializados; la coordinación entre instituciones públicas, privadas y sociales para lograr la incorporación de las personas discapacitadas al mercado productivo, el establecimiento de derechos y obligaciones para patrones y para los trabajadores discapacitados.

BIBLIOGRAFÍA

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1985.

BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Héctor G. La Organización Internacional del Trabajo. Astrea. Argentina, 1995.

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Readaptación profesional y empleo de las personas inválidas. Conferencia Internacional del Trabajo. 86ª reunión, Informe III, parte 1B. Ginebra, 1998.

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Creación de empleo para personas discapacitadas. Guía para organizaciones de empresarios. Oficina Internacional del Trabajo. España, 1993.

COMISION NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS. La Incorporación al desarrollo de las personas con discapacidad. Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1999.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Novena edición. Editorial Porrúa. México 1999.

DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Editorial Porrúa. México, 1998.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho Mexicano del trabajo. Tomo 1. Sexta edición. Editorial Porrúa. México, 1991.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Primera reimpresión. Porrúa. México, 1998.

GARCIA PEREZ, Carmen. Integración socio laboral del deficiente psíquico. Amara ediciones. España, 1995.

GAMIO, Amalia. Derechos de las personas con discapacidad. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. México, 2001.

GAMIO, Amalia. legislación en materia de personas con discapacidad. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. México, 2001.

MUÑOZ MACHADO, Santiago y otros. La Integración Social de los Minusválidos. Escuela Libre editorial. Fundación ONCE. Madrid, 1999.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA GEOGRAFIA E INFORMATICA. Hombres y Mujeres 2002. Sexta Edición. Dirección General de Difusión. México, 2002.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA GEOGRAFIA E INFORMATICA. Tabuladores Básicos. Censo General de Población y Vivienda. Estados Unidos Mexicanos. Dirección General de Difusión. México, 2001.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Rehabilitación Profesional de los impedidos. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1987.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Servicios de rehabilitación Profesional para las personas invalidas. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 1987.

ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS. Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Organización de las Naciones Unidas. México, 1999.

REMOLINA ROQUERI, Felipe. El artículo 123 Constitucional. Instituto Mexicano del Seguro Social. México, 2000.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del trabajo. Octava edición. Porrúa. México, 1998.

HEMEROGRAFIA

CUENALO VAZQUEZ, Mario G. "Trabajo especial para discapacitados, una propuesta para la Ley federal del Trabajo" LABORAL. Año IX. Número 93. México, 2000.

MUNDO UNIKO "Personas discapacitadas, integración que enriquece" UNIKA COMUNICACION EN DISCAPACIDAD. Año 1. número 2. México, 2002.

GOMEZ MAGANDA, Guadalupe. "Proyecto de iniciativa de reforma a la Ley Federal del trabajo, personas con discapacidad" LABORAL. Año IV. número 39. México, 1995.

YAÑEZ, Aracely. "Respeto y Dignidad Escaparate, empresa de Integración". UNIKA COMUNICACION EN DISCAPACIDAD. Año 1. Número 2. México, 2002.

DICCIONARIOS

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I. Segunda reimpresión. Porrúa. México, 2001.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. Segunda reimpresión. Porrúa. México, 2001

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo III. Segunda reimpresión. Porrúa. México, 2001

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. Segunda reimpresión. Porrúa. México, 2001

LEGISLACION.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa. México 2003.

Ley Federal del Trabajo. Porrúa. México, 2003.

Ley para las Personas con Discapacidad del Distrito Federal. Colección textos legislativos. Asamblea Legislativa del Distrito Federal. II Legislatura. México, 2000.

Recomendación Número 99 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos. Ginebra 1955.

Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas. Ginebra, 1983.

Recomendación Número 168 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas. Ginebra, 1983.

JURISPRUDENCIA.

TRATADOS INTERNACIONALES. SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES FEDERALES Y EN UN SEGUNDO PLANO RESPECTO DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: X, Noviembre de 1999

Tesis: P. LXXVII/99

Página: 46

TRATADOS INTERNACIONALES Y LEYES DEL CONGRESO DE LA UNIÓN EMANADAS DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. SU RANGO CONSTITUCIONAL ES DE IGUAL JERARQUÍA.

Séptima Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 151-156 Sexta Parte
Página: 196

OTRAS FUENTES

Página WEB de la Organización Internacional del Trabajo www.ilo.com.mx

Página WEB de la Presidencia de la República www.presidencia.gob.mx

V. b.
1/10/10

ANEXO I

**RECOMENDACIÓN NUMERO 99 DE LA
ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO
SOBRE LA ADAPTACION Y READAPTACION
PROFESIONALES DE LOS INVÁLIDOS DE 1955.**

R99 Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955

Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos
RECOMENDACION:R099
Lugar:Ginebra
Sesión de la Conferencia:38
Fecha de adopción:22.06.1955 Visualisar el documento en: [Ingles](#) [Frances](#)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1955 en su trigésima octava reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la adaptación y a la readaptación profesionales de los inválidos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos cincuenta y cinco, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955:

Considerando los numerosos y diversos problemas que afectan a las personas que sufren de invalidez;

Considerando que la adaptación y la readaptación de estas personas son imprescindibles para que puedan recuperar al máximo posible su capacidad física y mental y reintegrarse a la función social, profesional y económica que puedan desempeñar, y

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

La Conferencia recomienda lo siguiente:

I. Definiciones

1. A los efectos de la presente Recomendación:

a) la expresión *adaptación y readaptación profesionales* designa aquella parte del proceso continuo y coordinado de adaptación y readaptación que comprende el suministro de medios -- especialmente orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva -- para que los inválidos puedan obtener y conservar un empleo adecuado; y

b) el término *inválido* designa a toda persona cuyas posibilidades de obtener y



conservar empleo adecuado se hallen realmente reducidas debido a una disminución de su capacidad física o mental.

• II. Campo de Aplicación de la Adaptación y de la Readaptación Profesionales

2. Se deberían poner a disposición de todos los inválidos medios de adaptación y de readaptación profesionales, cualesquiera que sean el origen y la naturaleza de su invalidez y cualquiera que sea su edad, siempre que puedan ser preparados para ejercer un empleo adecuado y tengan perspectivas razonables de obtener y conservar tal empleo.

III. Principios y Métodos Relativos a la Orientación Profesional, a la Formación Profesional y a la Colocación de los Inválidos

3. Se deberían adoptar todas las medidas necesarias y factibles para crear o desarrollar servicios especializados de orientación profesional destinados a los inválidos que necesiten ayuda para elegir o cambiar de profesión.

4. Entre los métodos de orientación profesional utilizados deberían figurar, siempre que las condiciones nacionales lo permitan y según los casos particulares:

a) entrevistas con un consejero de orientación profesional;

b) examen de los antecedentes profesionales;

c) examen del informe escolar o de cualquier otro documento relacionado con la instrucción general o profesional recibida;

d) examen médico con miras a la orientación profesional;

e) aplicación de tests apropiados de capacidad y aptitud y, si fuere oportuno, de otros tests psicológicos;

f) examen de la situación personal y familiar del interesado;

g) evaluación de las aptitudes y del desarrollo de la capacidad mediante experimentos y pruebas prácticas apropiadas, o por medios análogos;

h) examen profesional técnico, oral o de otra índole, siempre que parezca necesario;

i) determinación de la capacidad física del interesado, en relación con los requisitos de las diversas ocupaciones y de la posibilidad de mejorar esta capacidad;

j) comunicación de informaciones sobre las posibilidades de empleo y de formación, en relación con las calificaciones profesionales, capacidad física, aptitudes, preferencias y experiencias del interesado, así como con las necesidades del mercado del empleo.

5. Los principios, medidas y métodos de formación profesional que de modo general se apliquen a la formación de las personas no inválidas deberían ser aplicados a los inválidos siempre que lo permitan las condiciones médicas y pedagógicas.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

6.

1) La formación profesional de los inválidos debería, en todo lo posible, poner a los interesados en condiciones de ejercer una actividad económica que les permita utilizar sus conocimientos o aptitudes profesionales, habida cuenta de las perspectivas de empleo.

2) A estos efectos, dicha formación debería:

a) coordinarse con la colocación selectiva, efectuada previa consulta médica, en ocupaciones en que la invalidez afecte lo menos posible a la realización del trabajo, o viceversa;

b) proporcionarse, siempre que fuere posible y apropiado, en la profesión ejercida anteriormente por el inválido, o en una profesión afín:

c) proseguirse hasta que el inválido pueda trabajar normalmente en condiciones de igualdad con los trabajadores no inválidos, si fuere capaz de hacerlo.

7. Los inválidos deberían, en todo lo posible, recibir formación profesional junto a trabajadores no inválidos y en las mismas condiciones.

8.

1) Se deberían crear y desarrollar medios especiales para la formación profesional de los inválidos que, en particular por la naturaleza o gravedad de su invalidez, no puedan recibir esta formación en compañía de trabajadores no inválidos.

2) En todos los casos en que sea posible y apropiado, entre estos medios deberían figurar:

a) escuelas y centros de formación, comprendidos los internados;

b) cursos y cursillos especiales de formación para ocupaciones determinadas; c) cursos de perfeccionamiento para inválidos.

9. Se deberían adoptar medidas que estimulen a los empleadores a proporcionar formación profesional a los inválidos; dichas medidas deberían comprender, según las circunstancias, asistencia financiera, técnica, médica o profesional.

10.

1) Deberían tomarse disposiciones a fin de aplicar medidas especiales para la colocación de los inválidos.

2) Estas disposiciones deberían asegurar una colocación satisfactoria por los medios siguientes:

a) registro de los solicitantes de empleo;

b) registro de las calificaciones, antecedentes profesionales y preferencias;

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

- c) entrevistas para el empleo;
- d) evaluación, si fuere necesaria, de la capacidad física y profesional;
- e) estimular a los empleadores para que notifiquen a la autoridad competente los empleos vacantes;
- f) establecer contacto con los empleadores para exponerles la capacidad profesional del inválido y procurar a éste un empleo;
- g) asistencia para que los inválidos aprovechen los servicios de orientación o de formación profesional y cualesquiera otros servicios médicos y sociales que pudieren ser necesarios.

11. Se deberían adoptar medidas de control con objeto de:

- a) comprobar si la colocación en un empleo o el acceso a los medios de formación o readaptación profesionales son satisfactorios y estimar el valor de los principios y de los métodos en que se basan los consejos profesionales; b) suprimir, en la medida de lo posible, los obstáculos que pudieren impedir al inválido adaptarse satisfactoriamente a su trabajo.

IV. Organización Administrativa

12. La autoridad o autoridades competentes deberían organizar y desarrollar en un programa continuo y coordinado los servicios de adaptación y de readaptación profesionales, debiendo utilizarse, en tanto fuere posible, los servicios existentes de orientación profesional, formación profesional y colocación.

13. La autoridad o autoridades competentes deberían procurar que se disponga de personal suficiente y debidamente calificado para ocuparse de la adaptación y readaptación profesionales de los inválidos y de controlar sus resultados.

14. El desarrollo de los servicios de adaptación y readaptación profesionales debería seguir el mismo ritmo por lo menos que el de los servicios generales de orientación profesional, formación profesional y colocación.

15. Los servicios de adaptación y readaptación profesionales deberían ser organizados y desarrollados de manera que proporcionen a los inválidos oportunidad de prepararse para ejercer una profesión por cuenta propia en cualquier rama de la economía, así como para obtener y conservar esta profesión.

16. La responsabilidad administrativa de la organización general y del desarrollo de los servicios de adaptación y readaptación profesionales debería incumbir:

a) a una sola autoridad; o

b) conjuntamente a las autoridades encargadas de las distintas actividades comprendidas en el programa, ocupándose, en tal caso, sólo una de ellas de la coordinación.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

17.

1) La autoridad o autoridades competentes deberán tomar todas las medidas necesarias y oportunas para lograr la colaboración y coordinación entre los organismos públicos y privados que se ocupen de la adaptación y readaptación profesionales.

2) Entre dichas medidas deberían figurar, según las circunstancias:

- a) determinación de las responsabilidades y obligaciones de los organismos públicos y privados;
- b) ayuda financiera a los organismos privados que participen realmente en las actividades de adaptación y readaptación profesionales;
- c) asesoramiento técnico a los organismos privados.

18.

1) Los servicios de adaptación y readaptación profesionales deberían crearse o desarrollarse con la asistencia de comisiones consultivas y representativas de carácter nacional y, si fuere necesario, de carácter regional o local.

2) En esas comisiones deberían estar representados, según el caso:

- a) los organismos y autoridades directamente interesados en la adaptación y readaptación profesionales;
- b) las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- c) las personas especialmente calificadas en razón de sus conocimientos y de su interés en la adaptación y readaptación profesionales de los inválidos;
- d) las organizaciones de los inválidos.

3) Dichas comisiones deberían estar encargadas de asesorar:

- a) con alcance nacional, en cuanto al desarrollo de la política y de los programas de adaptación y readaptación profesionales;
- b) con alcance regional o local, en cuanto a la aplicación de las medidas de carácter nacional, a su adaptación a las condiciones regionales y locales y a la coordinación de las actividades regionales y locales.

19.

1) Las autoridades competentes, en particular, deberían estimular y fomentar toda investigación destinada a evaluar los resultados obtenidos por los servicios de adaptación y readaptación profesionales de los inválidos y a mejorar estos servicios.

2) Esta investigación debería comprender estudios generales o especiales sobre la

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

colocación de los inválidos.

3) Asimismo, debería comprender trabajos científicos sobre las diferentes técnicas y los distintos métodos que desempeñen una función en la adaptación y la readaptación profesionales.

V. Métodos para Favorecer la Utilización por los Inválidos de los Medios de Adaptación y Readaptación Profesionales

20. Deberían adoptarse medidas para que los inválidos puedan utilizar plenamente los medios de adaptación y readaptación profesionales a su disposición y para procurar que una autoridad determinada se encargue de ayudar personalmente a cada inválido a adaptarse o readaptarse profesionalmente en la medida de lo posible.

21. Entre dichas medidas deberían figurar:

a) información y publicidad sobre los medios de adaptación y readaptación profesionales disponibles y sobre las perspectivas que esos medios ofrezcan a los interesados;

b) concesión a los inválidos de asistencia financiera apropiada y suficiente.

22.

1) La asistencia financiera debería concederse en cualquier etapa del proceso de adaptación y readaptación profesionales y debería estar destinada a ayudar a los inválidos a prepararse para ejercer y conservar profesiones adecuadas, incluso independientes.

2) Dicha asistencia debería comprender también el suministro de servicios gratuitos de adaptación y readaptación profesionales, la concesión de subsidios de manutención, el pago de los gastos de transporte necesarios durante cualquier período de preparación profesional para el ejercicio de un empleo, y el otorgamiento de préstamos o donaciones en dinero o el suministro de las herramientas y del equipo necesarios, y de los aparatos de prótesis y de cualquier otro tipo de aparato que fuere necesario.

23. Los inválidos deberían tener la posibilidad de utilizar todos los medios de adaptación y de readaptación profesionales, sin perder por ello el derecho a cualquier prestación de seguridad social adquirido por otros conceptos.

24. Los inválidos que habitan en regiones donde las posibilidades de empleo son limitadas, o donde los medios de preparación para el ejercicio de una profesión son escasos, deberían contar con todas las facilidades para su preparación profesional, incluso alojamiento y comida, y deberían poder trasladarse, si así lo desean, a regiones donde existan mayores posibilidades de empleo.

25. No se debería ejercer discriminación alguna contra los inválidos, comprendidos los que reciban prestaciones de invalidez, en razón de éste, en lo que respecta al salario y demás condiciones de trabajo, si su trabajo es de valor igual al de los trabajadores no inválidos.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

VI. Colaboración Entre las Instituciones Encargadas del Tratamiento Médico y de la Adaptación y Readaptación Profesionales

26.

1) Entre las instituciones encargadas del tratamiento médico de los inválidos y los servicios encargados de la adaptación y readaptación profesionales de éstos deberían existir la más estrecha colaboración y la máxima coordinación de sus actividades.

2) La colaboración y la coordinación deberían tener por objeto:

a) velar por que el tratamiento médico y, si ello fuere necesario, la provisión de aparatos de prótesis apropiados tengan por finalidad facilitar el empleo ulterior de los inválidos interesados y aumentar las oportunidades de empleo;

b) ayudar a averiguar cuáles inválidos necesitan y pueden ser adaptados o readaptados profesionalmente;

c) velar por que la adaptación y readaptación profesionales comiencen cuanto antes y en momento oportuno;

d) dar consejos de carácter médico, cuando fuere necesario, en todas las etapas de la adaptación y readaptación profesionales;

e) evaluar la capacidad de trabajo de los inválidos.

27. Siempre que sea posible y ateniéndose al dictamen médico, la adaptación y readaptación profesionales deberían comenzar durante el tratamiento médico.

VII. Medidas para Aumentar las Oportunidades de Empleo de los Inválidos

28. Deberían adoptarse medidas, en estrecha colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para aumentar al máximo las oportunidades de empleo de los inválidos y para que puedan obtener y conservar un empleo.

29. Estas medidas deberían basarse en los siguientes principios:

a) los inválidos deberían tener la misma posibilidad que los trabajadores no inválidos de ingresar en los empleos para los cuales estén calificados;

b) los inválidos deberían tener plenas oportunidades para aceptar un empleo que les convenga con un empleador de su elección;

c) se debería hacer hincapié en las aptitudes y en la capacidad para el trabajo de los interesados y no en su invalidez.

30. Entre dichas medidas deberían figurar:

a) investigaciones para analizar y demostrar la capacidad de trabajo de los inválidos;

b) publicidad amplia y constante, con datos concretos, especialmente sobre:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

- i) la producción, el rendimiento, el índice de accidentes y de ausencias y la estabilidad en el empleo de los inválidos, comparados con las personas no inválidas que efectúen análogo trabajo;
- ii) los métodos para la selección del personal, basados en los requisitos específicos del empleo;
- iii) los métodos para mejorar las condiciones en que se efectúa el trabajo, a fin de facilitar el empleo de los inválidos, incluso las adaptaciones y modificaciones de herramientas y de equipo;
- c) medios para evitar que los empleadores deban asumir mayores obligaciones con respecto a las primas de seguro por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- d) medios para estimular a los empleadores a trasladar a los trabajadores cuya capacidad de trabajo haya cambiado por haber disminuido su capacidad física a empleos adecuados dentro de sus empresas.

31. Cuando las circunstancias nacionales y los métodos aplicados en el país lo permitan, se debería fomentar el empleo de los inválidos mediante medidas tales como:

- a) la contratación por los empleadores de cierta proporción de inválidos, en condiciones que permitan evitar el despido de trabajadores no inválidos;
- b) la reserva de ciertos empleos determinados para los inválidos;
- c) la aplicación de disposiciones para que las personas afectadas de incapacidad grave tengan posibilidades de empleo o preferencia en ciertas profesiones que se consideren apropiadas a sus capacidades;
- d) el estímulo para la creación y la concesión de facilidades para la gestión de cooperativas de inválidos o de cualesquiera otras organizaciones análogas administradas por los mismos inválidos o en su nombre.

VIII. Trabajo Protegido

32.

- 1) La autoridad o autoridades competentes deberían adoptar medidas, en colaboración, si fuere oportuno, con las organizaciones privadas interesadas, para crear y desarrollar medios de formación y de trabajo protegidos para los inválidos que no pudieren ser capacitados para competir en el mercado normal del empleo.
- 2) Entre estos medios deberían figurar la creación de talleres protegidos y la aplicación de medidas especiales para los inválidos que por razones físicas o psicológicas o por motivos geográficos no pudieren trasladarse regularmente hasta su trabajo o regresar de éste.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

33. Los talleres protegidos deberían proporcionar, con la debida vigilancia médica y profesional, no sólo trabajo útil y remunerado, sino también oportunidades de adaptación al empleo y de ascenso y, siempre que sea posible, de traslado a un empleo normal.

34. Deberían adoptarse disposiciones especiales para proporcionar a los inválidos que no puedan abandonar su domicilio un trabajo útil y remunerador en sus propios hogares, con la debida vigilancia médica y profesional.

35. En la medida en que se apliquen a los trabajadores en general disposiciones sobre salarios o condiciones de empleo dictadas por vía legislativa, dichas disposiciones deberían aplicarse a los inválidos empleados en un trabajo protegido.

IX. Disposiciones Especiales para los Menores Inválidos

36. Los servicios de adaptación y readaptación profesionales para los menores inválidos en edad escolar deberían ser organizados y desarrollados en estrecha colaboración entre las autoridades encargadas de la enseñanza y la autoridad o autoridades responsables de la adaptación y la readaptación profesionales.

37. Los programas de enseñanza deberían tener en cuenta los problemas especiales de los menores inválidos y la necesidad de brindarles las mismas oportunidades que a los menores no inválidos de recibir la formación general y profesional más adecuada a su edad, capacidad, aptitudes y preferencias.

38. El objetivo fundamental de los servicios de adaptación y readaptación profesionales para menores inválidos debería consistir en reducir al mínimo las dificultades profesionales y psicológicas impuestas por su incapacidad y en ofrecerles todas las posibilidades de prepararse para su empleo en las ocupaciones más apropiadas. La utilización de estos medios debería entrañar la cooperación, por una parte, de los servicios médicos, sociales y pedagógicos y, por otra, de los padres o personas que ejercen la tutela familiar de los menores inválidos.

39.

1) La instrucción, la orientación profesional, la formación profesional y la colocación de los menores inválidos deberían incluirse en la organización general de los servicios destinados a los menores no inválidos y, siempre que fuere posible, efectuarse en las mismas condiciones que se apliquen a éstos y en su compañía.

2) Deberían adoptarse medidas especiales para los menores inválidos cuya incapacidad los impida beneficiarse, en las mismas condiciones que los menores no inválidos y en su compañía, de las facilidades previstas para estos últimos.

3) Entre estas medidas debería figurar, en particular, la formación pedagógica especializada de los instructores.

40. Deberían adoptarse medidas para asegurarse de que los menores cuyo examen médico haya revelado anomalías o deficiencias o cualquier ineptitud para el trabajo:

a) reciban cuanto antes el tratamiento médico necesario para eliminar o atenuar sus

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

anomalías o deficiencias:

- b) sean estimulados a asistir a la escuela y se los oriente hacia empleos que puedan corresponder a sus aspiraciones y aptitudes, y se les proporcionen oportunidades de obtener formación profesional para dichos empleos;
- c) obtengan una ayuda económica, si fuere posible, durante el período de tratamiento médico, de instrucción y de formación profesional.

X. Aplicación de los Principios de Adaptación y Readaptación Profesionales

41.

1) Los medios de adaptación y readaptación profesionales deberían conformarse a las necesidades y circunstancias propias de cada país y desarrollarse progresivamente de acuerdo con esas necesidades y circunstancias, basándose en los principios establecidos en la presente Recomendación.

2) Las finalidades principales de este desarrollo progresivo deberían ser:

- a) demostrar y desarrollar las cualidades de trabajo de los inválidos;
- b) facilitar al máximo, cuando las circunstancias lo permitan, las posibilidades de obtener un empleo adecuado;
- c) suprimir, con respecto a la formación o al empleo, toda discriminación que esté basada en la invalidez.

42. Se debería favorecer la aplicación progresiva de los medios de adaptación y de readaptación profesionales, con la ayuda de la Oficina Internacional del Trabajo, si se solicitare:

- a) mediante el otorgamiento, cuando sea posible, de asistencia técnica consultiva;
- b) mediante la organización de un vasto intercambio internacional de experiencias adquiridas en cada país; y
- c) mediante cualquier otra forma de colaboración internacional que facilite la implantación y aplicación de medidas que respondan a las exigencias y a las condiciones de los diferentes países, comprendida la formación del personal necesario.

Cross references

[ILO home](#)
[NORMES home](#)
[ILOLEX home](#)
[Búsqueda universal](#)
[NATLEX](#)



ANEXO II

**CONVENIO NUMERO 159 DE LA
ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO
SOBRE LA READAPTACION PROFESIONAL Y EL
EMPLEO DE PERSONAS INVÁLIDAS DE 1983.**

C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983

Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (Nota: Fecha de entrada en vigor: 20.06.1985.)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 20.06.1983

Sesión de la Conferencia: 69

Ver las ratificaciones que ha recibido este Convenio

Visualizar el documento en: [Inicio](#) [Francia](#)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1983 en su sexagésima novena reunión;

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

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

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

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

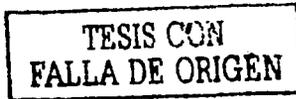
Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la readaptación profesional, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que estas proposiciones revistan la forma de un convenio, adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos ochenta y tres, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983:

Parte I. Definiciones y Campo de Aplicación

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, se entiende por *persona inválida* toda persona



cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

2. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

3. Todo Miembro aplicará las disposiciones de este Convenio mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional.

4. Las disposiciones del presente Convenio serán aplicables a todas las categorías de personas inválidas.

Parte II. Principios de Política de Readaptación Profesional y de Empleo para Personas Inválidas

Artículo 2

De conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

Artículo 3

Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.

Artículo 4

Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

Artículo 5

Se consultará a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación de dicha política y, en particular, sobre las medidas que deben adoptarse para promover la cooperación y la coordinación entre los organismos públicos y privados que participan en actividades de readaptación profesional. Se consultará asimismo a las organizaciones representativas constituidas por personas inválidas o que se ocupan de dichas personas.

Parte III. Medidas a Nivel Nacional para el Desarrollo de Servicios de Readaptación Profesional y Empleo para Personas Inválidas

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Artículo 6

Todo Miembro, mediante la legislación nacional y por otros métodos conformes con las condiciones y práctica nacionales, deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar los artículos 2, 3, 4 y 5 del presente Convenio.

Artículo 7

Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo; siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.

Artículo 8

Se adoptarán medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas en las zonas rurales y en las comunidades apartadas.

Artículo 9

Todo Miembro deberá esforzarse en asegurar la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación y de otro personal cualificado que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personas inválidas.

Parte IV. Disposiciones Finales

Artículo 10

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Artículo 17

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Cross references

RECOMENDACIONES:R099 Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales d los inválidos, 1955

RECOMENDACIONES:R150 Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975

[ILO home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Búsqueda universal](#) [NATLEX](#)

Para más información, sírvase poner en contacto con el departamento de Normas internacionales del trabajo y derechos humanos (NORMES), en el número de teléfono: +41.22.799.7126, en el número de fax: +41.22.799.6926 o por E-Mail: infley@ilo.org

Copyright © 1999 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

[Descargo de responsabilidad](#)

webinfo.ilo.org

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO III

**RECOMENDACION NUMERO 168 DE LA
ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO
SOBRE LA READAPTACION PROFESIONAL Y EL
EMPLEO DE PERSONAS INVÁLIDAS DE 1983.**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1.47

R168 Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983

Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas
RECOMENDACION:R168
Lugar: Ginebra
Sesión de la Conferencia: 69
Fecha de adopción: 20:06:1983 Visualisar el documento en: [Inglés](#) [Francés](#)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1983 en su sexagésima novena reunión;

Habiendo tomado nota de las normas internacionales existentes contenidas en la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955;

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

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

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

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la readaptación profesional, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que estas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983, y la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99),

adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos ochenta y tres, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983:

I. Definiciones y Campo de Aplicación

1. Al aplicar las disposiciones de esta Recomendación, así como las de la

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, los Miembros deberían considerar que la expresión *persona inválida* se refiere a toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo estén sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

2. Al aplicar esta Recomendación, así como la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, los Miembros deberían considerar que la finalidad de la readaptación profesional, según se define en la segunda Recomendación, es la de permitir que una persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

3. Todo Miembro debería aplicar las disposiciones de esta Recomendación mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional.

4. Las medidas de readaptación profesional deberían quedar al alcance de todas las categorías de personas inválidas.

5. Al planear y prestar servicios de readaptación profesional y de empleo de las personas inválidas, deberían utilizarse en todo lo posible y con las adaptaciones necesarias los servicios existentes de orientación y formación profesional, colocación, empleo y afines destinados a los trabajadores en general.

6. La readaptación profesional debería comenzar lo antes posible. Con este fin fin, los sistemas de asistencia sanitaria y otros organismos responsables de la readaptación médica y social deberían cooperar de manera regular con los órganos responsables de la readaptación profesional.

II. Readaptación Profesional y Oportunidades de Empleo

7. Las personas inválidas deberían disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales.

8. Al prestar asistencia a las personas inválidas en materia de readaptación profesional y empleo, tendría que respetarse el principio de igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadores.

9. Las medidas positivas especiales destinadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberían considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

10. Deberían adoptarse medidas para promover oportunidades de empleo de las personas inválidas que se ajusten a las normas de empleo y salario aplicables a los trabajadores en general.

11. Estas medidas, además de las que se mencionan en la parte VII de la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, deberían incluir:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

a) medidas apropiadas para crear oportunidades de empleo en el mercado regular del empleo, incluidos incentivos económicos para alentar a los empleadores a proporcionar formación y empleo subsiguiente a las personas inválidas, así como a adaptar, dentro de límites razonables, los lugares de trabajo, la estructuración de las tareas, las herramientas, la maquinaria y la organización del trabajo para facilitar tal formación y empleo;

b) ayuda gubernamental adecuada para establecer diversos tipos de empleo protegido, para las personas inválidas que no tengan acceso a los empleos no protegidos;

c) fomento de la cooperación entre talleres protegidos y talleres de producción en materia de organización y de gestión, a fin de mejorar la situación de empleo de sus trabajadores inválidos y, siempre que sea posible, ayudarlos a prepararse para el trabajo en condiciones normales;

d) ayuda gubernamental adecuada a la formación profesional, la orientación profesional, el empleo protegido y los servicios de colocación administrados por organismos no gubernamentales;

e) fomento del establecimiento y desarrollo de cooperativas por personas inválidas y para ellas, las cuales, cuando sea apropiado, estarían abiertas a los trabajadores en general;

f) ayuda gubernamental apropiada con objeto de promover la creación y el desarrollo por personas inválidas y para ellas de pequeñas empresas y talleres de producción o cooperativos o de otro tipo (eventualmente abiertos a los demás trabajadores en general), siempre que tales empresas y talleres se ajusten a normas mínimas preestablecidas;

g) eliminación gradual, en caso necesario por etapas, de las barreras y obstáculos de orden físico o arquitectónico, o relativos a la comunicación que afectan al transporte, al acceso y al libre movimiento en los locales de formación y empleo de personas inválidas; en los nuevos edificios e instalaciones públicas se deberían aplicar normas adecuadas;

h) fomento, siempre que sea posible y apropiado, de medios de transporte adecuados con destino y a partir del lugar de la readaptación y del lugar del trabajo, de conformidad con las necesidades de las personas inválidas;

i) fomento de la difusión de información sobre ejemplos de casos efectivos de integración con éxito de personas inválidas en el empleo;

j) exención de la percepción de impuestos internos o de otras cargas internas de cualquier índole, en el momento de efectuar la importación o posteriormente, sobre los artículos, materiales y equipos de formación determinados que requieran los centros de readaptación, los talleres, los empleadores y las personas inválidas, y sobre los aparatos auxiliares e instrumentos determinados que necesiten las personas inválidas para obtener y conservar el empleo;

k) el establecimiento de empleos a tiempo parcial, incluidas otras disposiciones de trabajo, de acuerdo con la capacidad de cada persona inválida que no pueda por el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

momento, o tal vez nunca, ocupar un empleo a tiempo completo;

l) estudios e investigaciones de la posible aplicación de sus resultados respecto de diversos tipos de deficiencias a fin de fomentar la participación de personas inválidas en la vida de trabajo normal;

m) ayuda gubernamental apropiada con miras a eliminar las posibilidades de explotación que puedan surgir en el marco de la formación profesional y en los empleos protegidos y para facilitar la transición al mercado regular del empleo.

12. Al elaborar programas para la integración o reintegración de las personas inválidas en la vida activa y en la sociedad, tendrían que tenerse en consideración todos los tipos de formación; éstos habrían de comprender, cuando sea necesario y conveniente, actividades de preparación profesional y formación, formación modular, formación para las actividades de la vida cotidiana, cursos de alfabetización y formación en otras esferas que afectan a la readaptación profesional.

13. Para asegurar la integración o reintegración de las personas inválidas en la vida activa normal y, por consiguiente, en la sociedad debería tenerse en cuenta la necesidad de adoptar medidas de apoyo especiales, incluido el suministro de aparatos auxiliares de instrumentos y de servicios personales permanentes, a fin de permitir a las personas inválidas lograr y conservar un empleo adecuado y progresar profesionalmente.

14. Las medidas de readaptación profesional destinadas a personas inválidas deberían ser reexaminadas después a fin de evaluar sus resultados.

III. Participación de la Colectividad

15. Los servicios de readaptación profesional, tanto en las zonas urbanas como en las rurales y en comunidades apartadas, se deberían organizar y llevar, con la mayor participación posible de la colectividad, en particular de representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de las personas inválidas.

16. La participación de la colectividad en la organización de servicios de readaptación profesional para las personas inválidas tendría que facilitarse con medidas de información pública cuidadosamente elaboradas con miras a:

a) informar a las personas inválidas, y si fuera necesario a sus familias, acerca de sus derechos y oportunidades en el campo del empleo;

b) superar los prejuicios, la información defectuosa y las actitudes desfavorables para el empleo, la integración y la reintegración de personas inválidas en la sociedad.

17. Los dirigentes o grupos de la comunidad, incluidas las personas inválidas y sus organizaciones, deberían colaborar con los servicios públicos competentes en materia de salud, bienestar social, educación, trabajo y otros servicios públicos pertinentes en la identificación de las necesidades de las personas inválidas de la colectividad y para garantizar que, siempre que sea posible, se incluya a las personas inválidas en actividades y servicios de ámbito general.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

18. Los servicios de readaptación profesional y empleo para las personas inválidas deberían integrarse en el desarrollo comunitario y recibir, si hubiera lugar, apoyo financiero, material y técnico.

19. Debería reconocerse oficialmente el mérito de las organizaciones voluntarias que hubiesen logrado éxitos significativos en la creación de servicios de readaptación profesional y en la integración o reintegración de personas inválidas en la vida activa de la comunidad.

IV. Readaptación Profesional en las Zonas Rurales

20. Deberían desplegarse esfuerzos especiales para lograr que los servicios de readaptación profesional se amplíen a fin de que las personas inválidas que habitan en las zonas rurales y en comunidades apartadas puedan beneficiarse de ello en el mismo grado y condiciones que en las zonas urbanas. El desarrollo de tales servicios debería formar parte integrante de las políticas nacionales de desarrollo rural.

21. Con tal fin deberían tomarse medidas para:

a) designar los servicios existentes de readaptación profesional en las zonas rurales o, cuando no existan, los mismos servicios en las zonas urbanas, como centros de formación del personal de readaptación en zonas rurales;

b) crear unidades móviles de adaptación y readaptación profesionales que atiendan a las personas inválidas de las zonas rurales y actúen como centro de divulgación de información sobre formación rural y oportunidades de empleo para personas inválidas;

c) formar a los especialistas en desarrollo rural y desarrollo comunitario en técnicas de readaptación profesional;

d) conceder préstamos o subvenciones y facilitar herramientas y materiales para ayudar a las personas inválidas residentes en las colectividades rurales a establecer y administrar cooperativas o a trabajar por cuenta propia en pequeñas industrias familiares o en actividades agrícolas, artesanales u otras;

e) incorporar la asistencia a las personas inválidas en las actividades de desarrollo rural existentes o proyectadas, destinadas a la población en general;

f) facilitar el acceso de las personas inválidas a viviendas situadas a distancia razonable de su lugar de trabajo.

V. Formación del Personal

22. Además de los consultores y especialistas capacitados profesionalmente en materia de readaptación, todas las demás personas que se ocupan de la readaptación profesional de personas inválidas y del desarrollo de oportunidades de empleo deberían recibir formación u orientación en materia de readaptación profesional.

23. Las personas dedicadas a la orientación profesional, a la formación profesional y a la colocación de trabajadores en general deberían tener un conocimiento suficiente de la invalidez y de sus efectos limitativos, así como un conocimiento de los servicios

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

proyectos de ley en la materia.

33. Siempre que sea posible y apropiado, los representantes de las organizaciones de empleadores, de trabajadores y de personas inválidas deberían figurar entre los miembros de los consejos y comisiones de los centros de readaptación y formación profesional para personas inválidas, que adoptan decisiones sobre asuntos de orden general y técnicos con miras a lograr que los programas de readaptación profesional correspondan a las necesidades de los diversos sectores económicos.

34. Siempre que sea posible y apropiado, los empleadores y los representantes de los trabajadores en la empresa deberían cooperar con los especialistas correspondientes en el estudio de las posibilidades de readaptación profesional y de traslado a otras tareas de las personas inválidas empleadas en la empresa, así como de proporcionar empleo a otras personas inválidas.

35. Siempre que sea posible y apropiado, se debería incitar a las empresas a crear o a mantener sus propios servicios de readaptación profesional, con inclusión de diversos tipos de empleos protegidos, en estrecha colaboración con los servicios de readaptación profesional, ya estén éstos o no a cargo de la comunidad.

36. Siempre que sea posible y apropiado, las organizaciones de empleadores deberían tomar medidas para:

a) asesorar a sus miembros sobre los servicios de readaptación profesional que se podrían poner a disposición de los trabajadores inválidos;

b) cooperar con organismos e instituciones que promuevan la reintegración de personas inválidas en la vida de trabajo activa, facilitando; por ejemplo, información sobre las condiciones de trabajo y los requisitos de trabajo que deben satisfacer las personas inválidas;

c) asesorar a sus miembros sobre los reajustes que podrían efectuarse para los trabajadores inválidos en las tareas esenciales o en las exigencias de los empleos apropiados;

d) aconsejar a sus miembros que tengan en cuenta las posibles repercusiones de las modificaciones de los métodos de producción, de forma que los trabajadores inválidos no sean desplazados por inadvertencia.

37. Siempre que sea posible y apropiado, las organizaciones de trabajadores deberían tomar medidas para:

a) fomentar la participación de los trabajadores inválidos en los debates a nivel de taller y en los consejos de empresa o cualquier otro órgano que represente a los trabajadores;

b) formular pautas para la readaptación profesional y protección de los trabajadores que queden inválidos a causa de enfermedad o accidente; sea o no con motivo del trabajo, y hacer incluir tales pautas en los contratos colectivos, reglamentos, laudos arbitrales u otros instrumentos adecuados;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

IX. Coordinación

42. Se deberían adoptar medidas para garantizar, en la medida en que esto sea posible, la coordinación de las políticas y programas de readaptación profesional con las políticas y programas de desarrollo social y económico (incluidas la investigación científica y las nuevas tecnologías) que afectan a la administración del trabajo, a la política y promoción generales del empleo, a la formación profesional, a la integración social, la seguridad social, las cooperativas, el desarrollo rural, las pequeñas industrias y la artesanía, la seguridad e higiene en el trabajo, la adaptación de los métodos y organización del trabajo a las necesidades personales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Cross references

RECOMENDACIONES R399 Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955
CONVENIOS C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983
CONVENIOS C102 Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952
CONVENIOS C121 Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1984
CONVENIOS C122 Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1957

[ILO home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Búsqueda universal](#) [NATLEX](#)

Para más información, sírvase poner en contacto con el departamento de Normas internacionales del trabajo y derechos humanos (NORMES), en el número de teléfono: +41.22.799.7126, en el número de fax: +41.22.799.0926 o por E-Mail: (infleg@ilo.org)

Copyright © 1999 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Exención de responsabilidad

[¿Qué es esto?](#)

TESTES
FALLA DE ORIGEN