



**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE**

FACULTAD DE DERECHO

Con estudios incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México
CLAVE: 879309



**REGULACIÓN LABORAL PARA
PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

T E S I S

Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

JOSÉ LUIS PATIÑO RAMOS.

Asesor: Lic. Heriberto Ramos Lara.

Celaya, Gto.

Diciembre 2007



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS.

Primero deseo agradecer la oportunidad de poder haber terminado este trabajo a Dios, que “sin Tu voluntad, la hoja de un árbol no se mueve”.

De manera general, quiero agradecer, a mis maestros por su esfuerzo, paciencia y sabiduría aplicadas a diario durante mi estancia en ésta Mi Universidad.

De manera especial debo agradecer el apoyo brindado, la paciencia, el ánimo otorgado, la ayuda ilimitada que recibí por parte de mi familia, mis padres, mis hermanas, y mis amigos; a mi asesor Lic. Heriberto Ramos Lara, a mi padrino Lic. Carlos Acevedo Quiles, Lic. Erika Mandujano, Lic. Raúl Rodríguez, Lic. Juan José Muñoz Ledo, Lic. Roberto Navarro, Lic. Francisco Gutierrez Negrete, Sr. Juan Rangel y a aquellos que afortunadamente hoy puedo decirles amigos sin dejarlos de llamar maestros; a todos ellos mi más sincero respeto, admiración y gratitud.

Todas y cada una de las personas antes mencionadas son personas que en alguna o algunas de mis etapas como estudiante de esta Mi Universidad, me ayudaron a dos manos, espero que Dios me permita algún día recompensarlos.

DEDICATORIAS.

Mi trabajo fue encomendado y ahora dedicado a mi Dios Padre.

Aquí en lo terrenal dedico este trabajo y también mi esfuerzo, mi voluntad, mis ánimos de superarme a mi mejor amigo y a mi mejor amiga, los únicos que nunca me han dado la espalda, al contrario, siempre han tenido una muestra de cariño para conmigo, los únicos que vivieron a mi lado mis tristezas y lo más amargo de mis estudios, y mi vida al día de hoy, los mismos que me han enseñado a decir: “Me doblan pero no me quiebran”, aquellos que me enseñaron lo bueno que hay en mí... lo malo que hay en mí, lo aprendí solo; a los dos únicos seres en este planeta que sé, sienten la misma alegría que yo estoy sintiendo al completar este trabajo, a ti “apa” a ti “mami” les dedico mi tesis, mi mayor anhelo es hacerlos sentirse orgullosos de “su pollo cabezón”.

No puedo dejar sin mencionar a otras grandes personas que también han estado presentes, y no por mencionarlas ahora signifiquen menos, la ardilla, con quien me peleo más de 365 veces al año y me reconcilio más de 365 veces al año, la minonas, la que me desespera 24 veces al día, y la burra...ya ni te digo nada!!; las mismas tres personas por las cuales no voy a dejar de agradecer a Dios toda una eternidad por tenerlas como hermanas.

De una manera muy especial quiero dedicar este trabajo también a mi primo “el pri”, sabes, cuando platicamos me llenas de ánimos y ganas de trabajar, para mí eres algo así como mi hermano mayor, disculpa que lo diga.

A todas esas personas que han pasado por mi vida y me han dejado una enseñanza, a la buena o a la mala, a quienes en su momento fueron mis amigos, a quienes aún y con el paso del tiempo siguen siendo mis amigos y en todo ese tiempo me lo han demostrado, ojalá nuestra amistad dure y trascienda con los años, a quienes son nuevos amigos, a los y las que en su momento me hirieron, todos ustedes me han ayudado a ser lo que soy, y así me gusta ser.

“TENGO UNOS AMIGOS QUE NO TIENEN PRECIO, Y UNA FAMILIA QUE VALE ORO, ¿A POCO NO SOY RICO?”

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.

CAPÍTULO PRIMERO. Bases constitucionales del derecho del trabajo.

1.1.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	1
1.1.1.-Estructura del artículo 5 constitucional.	2
1.1.2.-Estructura del artículo 123 constitucional.	3
1.2.-El derecho del trabajo y los principios constitucionales.	6
1.3.-Origen y estructura de la Ley Federal del Trabajo.	8
1.4.-Características del derecho del trabajo.	10

CAPÍTULO SEGUNDO. Derecho del trabajo, generalidades.

2.1.- Definición de derecho laboral.	12
2.1.1.-Definición doctrinaria.	12
2.2.-Principales conceptos del derecho del trabajo.	14
2.3.- Fuentes del derecho del trabajo.	17
2.3.1.- Fuentes formales o primarias.	17
2.3.2.- Fuentes supletorias.	20
2.3.3.-Fuentes especiales.	24
2.4.- Fines del derecho del trabajo.	26
2.4.1.- Fines económicos.	27
2.4.2.- Fines jurídicos.	27
2.5.- Sujetos del derecho del trabajo.	28
2.5.1.- Sujetos individuales.	28
2.5.1.1.- Trabajador.	29
2.5.1.2.- Trabajador de confianza.	32
2.5.1.3.- Patrón.	32
2.5.1.4.- Representante del patrón.	33

2.5.1.5.-Intermediario.	34
2.5.2.- Sujetos colectivos.	34
2.6.- Subordinación.	35
2.7.- Jornada de trabajo.	38
2.8.- Salario.	46
2.9.- Derechos y obligaciones de los trabajadores.	54
2.10.- Obligaciones a cargo de los patrones.	60
CAPÍTULO TERCERO. Relación laboral.	
3.1.- Definición de relación laboral.	65
3.1.1.- Definición legal.	65
3.1.2.- definición doctrinaria.	66
3.2.- Clases de relación laboral.	68
3.2.1.- Relación individual de trabajo.	68
3.2.1.1.-Presunción de la relación individual de trabajo.	70
3.2.2.- Relación colectiva de trabajo.	71
3.3.- Suspensión de la relación laboral.	73
3.4.- Rescisión de la relación laboral.	75
3.4.1.- Rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.	81
3.4.2.- Rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador.	88
3.5.-Terminación de la relación laboral.	91
3.6.- Características propias de la relación laboral.	93
3.7.- Diferencia entre relación laboral y contrato laboral.	94
3.8.-Concepto de contrato individual de trabajo.	95
3.8.1.-Elementos esenciales del contrato individual de trabajo.	97
3.8.2.-Elementos de validez del contrato individual de trabajo.	99
3.9.-Modalidades de los contratos de trabajo, la duración de la relación laboral.	102

3.9.1.-Contrato por tiempo indeterminado.	102
3.9.2.-Contrato por obra determinada.	103
3.9.3.-Contrato por tiempo determinado.	104

CAPÍTULO CUARTO. Justicia social.

4.1.- Definición de justicia social.	107
4.2.- Justicia social como objetivo del derecho del trabajo.	110
4.3.- Principios formativos del derecho del trabajo.	115

CAPÍTULO QUINTO. De las personas con discapacidad.

5.1.- Reflexión sobre las personas con discapacidad.	120
5.2.- Definición de deficiencia, minusvalía, discapacidad e invalidez.	124
5.3.- Tipos de discapacidad.	126
5.4.- La discapacidad en cifras.	128
5.5.- Marco jurídico protector de las personas con discapacidad.	133
5.6.- Derechos humanos de los discapacitados.	148
5.7.- Trabajo y discapacidad.	154
5.8.- Integración laboral.	158

CAPÍTULO SEXTO. Regulación laboral para personas con discapacidad.

6.1.- Planteamiento del problema.	164
6.2.- Propuesta sobre agregar un capítulo especial a la Ley Federal del Trabajo para regular el desempeño del trabajo de una persona con discapacidad.	170
6.3.- Justificación sobre la propuesta de agregar un capítulo especial a la Ley Federal del Trabajo para regular el desempeño laboral de una persona con discapacidad.	174

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFÍA.

INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo de investigación lleva por tema, “Regulación laboral para personas con discapacidad”, y desarrollo el tema en seis capítulos; el primero de ellos, bases constitucionales del derecho del trabajo, capítulo segundo, derecho del trabajo generalidades, capítulo tercero, relación laboral, capítulo cuarto, justicia social, capítulo quinto, de las personas con discapacidad, y por último, el capítulo sexto, regulación laboral para personas con discapacidad.

La discapacidad es un fenómeno social, que necesita un poco más de atención, si bien es cierto se ha avanzado bastante en esta materia, pero aún no es suficiente, se necesitan implementar más acciones en pro de las personas que presentan capacidades diferentes, que es el término políticamente aceptado hoy en día; estoy consciente que con un conjunto de disposiciones jurídicas, aún sean las mejor redactadas, si no se aplican serán letra muerta, no sirven de nada; el espíritu de una ley, su esencia es la aplicación de ella, para así regular una conducta, luego entonces, mi trabajo de investigación se centra en eso precisamente, en proponer, una adición de un capítulo a la Ley Federal del Trabajo que contemple, de manera general una relación laboral como lo es con una persona discapacitada.

El interés en realizar mi trabajo de investigación en torno a las personas con discapacidad es, por que después de analizar dentro del texto de la Ley Federal del trabajo, y al mismo tiempo estar pensando en la naturaleza de la situación física de una persona con capacidades diferentes, me resulta absurdo el no voltear la mirada a la situación física de la persona y decir en contexto general, somos iguales, no es cierto, ellos tienen una limitante que es la libertad de movimiento, por así llamarlo; esto que acabo de expresar, no deseo que sea tomado como palabras discriminatorias, y, si alguna persona considera así estas líneas, la verdad es por que no conoce la realidad de estas personas, o no quiere reconocer su real estado físico. Con esto no quiero decir que se deben otorgar privilegios a las personas con capacidades diferentes, no, por que ahí si estaríamos en presencia de una práctica discriminatoria, lo que debemos de hacer, en mi concepto, es tratar de adecuar las fuentes de trabajo en las que labora alguna persona con discapacidad, dispensar u otorgar un tiempo de tolerancia un poco mas extenso en relación con los demás trabajadores al horario de entrada, entre algunas otras cosas que abordo en el cuerpo de trabajo de mi investigación.

El presente trabajo, de antemano sé, no es la solución, o el tornillo que estaba extraviado de aquella “armazón jurídica”, pero considero, es un inicio para, tal vez, empezar a concientizar a las personas que conviven en un ámbito laboral con una persona con capacidades diferentes, ya sea, como patrón o como compañero de trabajo.

De forma insistente, nuestros legisladores, deben dignarse en voltear a observar esta circunstancia social, que lo es la discapacidad, pues en nuestro país ya se habla de una cifra considerable de personas en este estado físico, y nadie está exento de sufrir un detrimento en sus capacidades físicas; de lo cual yo veo, urgente y necesario abordar el tema en mención para así, evitar las prácticas laborales violatorias de derechos, pero en sí, la deshumanización a la cual podemos llegar, si no es que ya estamos en ella.

CAPÍTULO PRIMERO. Bases constitucionales del derecho del trabajo

1.1 LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Diversas han sido las leyes que han regido nuestro país, pero la más importante, y la que ha trascendido desde 1917, y de cuya existencia han de crearse demás leyes, solo la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Conformada por 136 artículos, 9 títulos, se divide en dos rubros, la parte dogmática y la parte orgánica, el primero referente a los derechos públicos subjetivos que le son inherentes a todo individuo, como lo señala la misma Carta Magna, por el solo hecho de encontrarse en territorio nacional; el segundo referente a la organización de los poderes de la Unión, sus funciones, sus atribuciones, sus obligaciones y responsabilidades, así como el procedimiento que los mexicanos hemos de seguir para poder así elegir nuestros gobernantes, representantes.

Como reseña histórica citare la fecha de promulgación de la Constitución que rige actualmente, 5 de febrero de 1917, pero no

solo fue esa fecha, sino que es el resultado de una lucha social de clases, para que les fueran “protegidos” sus derechos, o mejor dicho, reconocidos. No esta de mas el mencionar que en el año de 1910 nuestro país enfurecido ante la represión y el abuso de unos pocos, se levantó en armas para que por fin fuera escuchada su voz y junto con ella, sus reclamos, sus necesidades, su pugna. Esta Constitución, como lo señala Néstor de Buen, expresa una ideología sustancialmente burguesa, pero ha sido modelo de legislación social avanzada.

1.1.1. ESTRUCTURA DEL ARTÍCULO 5 CONSTITUCIONAL.

El trabajo como actividad humana ha obtenido el reconocimiento del legislador, la constitución vigente, consigna como garantías individuales o derechos fundamentales del gobernado, el derecho al trabajo en el artículo 5 y el derecho del trabajo en el artículo 123, en el último caso la garantía es de orden social y de orden público.

El derecho al trabajo enmarcado en el artículo 5 constitucional nos señala la característica de este derecho: garantía individual o derecho del gobernado, es decir derecho de

toda persona capaz de realizar cualquier actividad lícita que le sea útil en la obtención de ingresos en efectivo que le permitan satisfacer sus necesidades como miembro o jefe de familia.

Teniendo en cuenta que toda persona tiene derecho al trabajo siendo éste lícito, pensemos que generalmente el trabajo, cualquiera que sea el origen de éste, así como su forma de prestarlo, deben tener una característica o bien reunir un requisito fundamental en cualquiera de sus formas de regulación y prestación. Esta característica o requisito fundamental es la libertad física de la persona. La libertad del hombre es fundamental para la realización de la prestación del trabajo en lo que al trabajador se refiere.

Si bien es cierto en la redacción del artículo 5 Constitucional, a ninguna persona podrá impedírsele dedicarse a la actividad que mejor se le acomode, tomando en cuenta que dicha disposición no hace distinciones, abarcando por ello a una universalidad de individuos con capacidad física y jurídica para realizar algún trabajo.

1.1.2. ESTRUCTURA DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

El artículo 123 de Nuestra Carta Magna, es considerado una garantía social, y trata de proteger a una clase vulnerable como lo es la trabajadora. Desde un análisis ligero, sin llegar a ser vago, podemos decir, que en extracto del texto original, o mejor dicho, el primer texto del artículo 123 Constitucional del año de 1917, lo trascendente en el texto de este artículo fue lo relativo al principio de la igualdad en el salario y el trabajo, el derecho a recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de Comités de Conciliación y Arbitraje para la resolución de conflictos entre el capital y el trabajo; cabe hacer mención que este artículo no es una garantía individual.

Con la inclusión de este artículo, la creación de lo que hoy en día conocemos como Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como locales, como federales y especiales, se pretende conseguir la justicia social, misma que uno de sus fines sugiere la reivindicación de los derechos de los trabajadores. Como lo señala Trueba Urbina, el artículo 123 Constitucional está basado en los principios revolucionarios del marxismo, en el principio de la lucha de clases y otras teorías cuya práctica conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana burguesa o capitalista; pues no hay que olvidar de donde nace este artículo, y si hablamos de

lucha de clases, nos referimos sin duda alguna a la guerra de Revolución en México.

Ahora y ya hablando de la actualidad, debemos señalar como se encuentra integrado el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; al respecto debemos decir que la estructura de dicho artículo se encuentra organizada en dos apartados, el apartado "A" y el apartado "B", cada apartado aborda, en manera general, lo relativo a las jornadas de trabajo, la existencia de organismos procuradores de justicia en materia laboral, el derecho a la reivindicación de los derechos de los trabajadores, la figura del salario mínimo, la responsabilidad de los patrones en relación con los accidentes de trabajo o riesgos profesionales, entre muchos otros.

El apartado "A" hace alusión a las relaciones laborales que existen entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, entre otros con un patrón, de forma general podemos aseverar que este, el apartado "A" regula las relaciones laborales y todo lo que en ese concepto lleva consigo entre los particulares, los gobernados. Al respecto, y por eso me he referido, al artículo 123 con la expresión "de manera general", dado que la ley reglamentaria, misma que su función es completar, especificar y explicar más detalladamente, es

la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El apartado “B” por su parte regula las relaciones laborales que se dan entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del D.F. y sus trabajadores; por tratarse de órganos públicos, se les debe dar una atención aparte, pues se cuenta con un instituto de seguridad social estrictamente para el servicio de los trabajadores del Estado, así como muchas otras diferencias, así pues, y por que así lo amerita la situación jurídica que pueden llegar a guardar los trabajadores al servicio del estado, se contempla un apartado “B” en el texto del artículo 123 constitucional; también existe su respectiva ley reglamentaria.

1.2. EL DERECHO DEL TRABAJO Y LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES.

El derecho del trabajo constituye la culminación legal de la lucha económica entre el capital y el trabajo. Nació con el nombre de “Derecho industrial o derecho obrero”; este último como el nombre más propio, pues se supone que es el que garantiza los

derechos del obrero. En realidad la denominación mas adecuada a esta rama del derecho es la de Derecho del trabajo.

El derecho del trabajo es la rama del derecho privado que se ocupa de estudiar las relaciones de los individuos particulares cuando guardan la situación especial de ser patrones y trabajadores.

Las principales fuentes escritas del derecho del trabajo son el artículo 123 ubicado en el título sexto denominado “Del trabajo y de la previsión social” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado “A” del mencionado artículo 123 Constitucional.

Así, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, dicho artículo está dividido en dos apartados, a saber:

1.- El apartado “A” que rige las relaciones entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de manera general, todo tipo de contrato de trabajo celebrado entre particulares.

2.- El apartado “B” aplicable al estado y las relaciones que guarda con sus prestadores de servicios.

En el apartado “A” se prevén las disposiciones relativas a jornadas de trabajo y su duración, la prohibición de utilizar el trabajo de los menores de catorce años, los derechos de las mujeres en estado de embarazo, el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, a la seguridad social y a las habitaciones cómodas e higiénicas, así como los salarios mínimos generales y profesionales.

Para reglamentar tales disposiciones se creó la Ley Federal del Trabajo, de observancia general en toda la República Mexicana para regir las relaciones de trabajo que se dan entre particulares, y así tratar de evitar los abusos que en un momento dado se venían practicando de la parte patronal a la parte trabajadora.

1.3. ORIGEN Y ESTRUCTURA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo se creó en 1931 pero tenía muchas lagunas, no era muy precisa ni abarcaba todos los

preceptos constitucionales del artículo 123, claro, era el inicio, no se le podía exigir demasiado; en consecuencia, esa ley es abrogada y se crea una nueva que inicia su vigencia el 1 de mayo de 1970, mejorando las condiciones de trabajo y destacando los aspectos siguientes, de forma general:

1.- Se estableció la protección al salario.

2.- Se instituyó la protección a las mujeres y a los menores de edad.

3.- Se regula la prima de antigüedad.

4.- Se establece un procedimiento laboral para que los tribunales laborales realicen en “forma expedita” la justicia laboral.

Es importante hacer mención que la Ley Federal del Trabajo la podemos dividir en tres importantes núcleos, que son, en si, los que conforman el derecho del trabajo principalmente:

1.- Derecho individual del trabajo. Relativo a la relación patrón-trabajador, contrato individual del trabajo, condiciones generales del trabajo, etc.

2.- Derecho colectivo del trabajo. Relaciones entre patrón y sindicato, contratos colectivos, contratos ley, federaciones, confederaciones, huelga, entre otros.

3.- Derecho procesal del trabajo. Es la parte adjetiva incluida en la Ley Federal del Trabajo, para que patrón, trabajador, o sindicato, puedan dirimir sus diferencias, controversias entre sí.

1.4. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El derecho del trabajo tiene cuatro grandes y esenciales características¹, a saber:

1.- Es un derecho inconcluso, constantemente está en movimiento, debe estar de acuerdo con las necesidades del país, no se puede estancar.

2.- Es un derecho tutelar de la clase trabajadora, nació del abuso de ellos y fue creado para darles una estabilidad.

¹ PEREZ CHAVES JOSE Y OTRO, *TALLER DE PRACTICAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL*, 2ª ed., Ed. Tax editores unidos S.A. de C.V. México 2006, P. 22.

- 3.- Es un derecho típicamente clasista de la clase trabajadora.
- 4.- Es un derecho de privilegio, por que quienes gozan el beneficio son precisamente los trabajadores.

CAPÍTULO SEGUNDO. Derecho del trabajo, generalidades.

2.1. DEFINICIÓN DE DERECHO LABORAL

Para definir al derecho laboral podemos consultar la misma Ley Federal del Trabajo, así como diversos autores, para así obtener un acercamiento a lo que implica, o a lo que conlleva el adentrarse en el estudio de esta rama del derecho; así pues, contamos con dos “estilos”, o “formas de definir a esta rama del derecho, a saber, definición legal y definición que proporciona la doctrina.

2.1.1. DEFINICIÓN DOCTRINARIA

El derecho del trabajo es considerado por el maestro Néstor de Buen L., como el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.²

² DE BUEN L. NESTOR, *DERECHO DEL TRABAJO TOMO I*, 6ª ed., Ed. Porrúa, México 1997, P. 135

Al derecho del trabajo podemos definirlo como el conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

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

Con la sociedad moderna es una derrama progresiva, se hizo necesario regular primero las relaciones jurídicas entre los asalariados y empleadores para después expandirse entre los obreros y empresarios hasta comprender, en fin, las de los trabajadores y patronos. Por lo mismo se ha afirmado que frente a la necesidad de proteger a los obreros contra el poder económico de los grandes capitales, surgieron hasta sistematizarse en una legislación industrial, ex profeso, diversas disposiciones tutelares como la duración de la jornada y el contrato de trabajo, la protección del salario, la preservación de las mujeres y los niños, la seguridad contra los riesgos de trabajo, así como el

reconocimiento del sindicalismo, la negociación profesional y la huelga.

Para algunas corrientes teóricas, el derecho del trabajo implica un conjunto de disposiciones legales y reglamentarias que regula no solo el trabajo para otros, sino también de manera expansiva, a diversas manifestaciones del trabajo independiente. Mas la opinión dominante lo maneja y lo analiza como el ordenamiento jurídico que reglamenta fundamentalmente las relaciones de trabajo personal, voluntario, dependiente y subordinado. Como una rama social del derecho, se encuentra integrada por la suma de situaciones y relaciones jurídicas dentro de las cuales se encuentran comprendidos el contrato y la relación individual del trabajo, así como la organización y actividad sindical.

2.2. PRINCIPALES CONCEPTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.- Derecho del trabajo. Es el conjunto de normas y principios que regulan en su aspecto individual y colectivo las relaciones entre trabajadores y patrones, o bien entre sindicatos y patrones.

2.- Relación de trabajo. Cualquier acto que le de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.³

3.- Contrato individual de trabajo. Cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario⁴. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

4.- Trabajo. Es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio⁵.

5.- Trabajador. Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado⁶.

6.- Salario. Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

³ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Ley federal del trabajo.

⁴ IDEM.

⁵ IDEM.

⁶ IDEM.

7.- Trabajo personal subordinado. Es la facultad de mando que tiene el patrón sobre su trabajador, la cual se ejerce en la relación de trabajo. Para identificar de manera clara la subordinación existen tres elementos básicos, lugar, tiempo y forma; lugar donde se establezca el patrón, en el plazo que indique el patrón y de acuerdo con las instrucciones y requisitos que marque el patrón.

8.- Subordinación. Es el poder de mando que ejerce el patrón sobre su trabajador. Existen elementos que denotan la existencia de subordinación, a saber:

- ✓ La entrega de útiles, instrumentos y materiales de trabajo.
- ✓ El cumplimiento de una jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones y demás prestaciones que se desprenden de un contrato, o mejor dicho, de una relación de trabajo.
- ✓ La prestación del servicio bajo la dirección y el control patronales.
- ✓ La ejecución del trabajo con el esmero, la intensidad y el cuidado apropiados en la forma, el tiempo y el lugar convenidos.

9.- Intermediario laboral. Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. No serán considerados intermediarios sino patrones, las

empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

2.3. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

En materia laboral en general se consideran que hay tres fuentes en el derecho del trabajo: las primarias, las supletorias y las especiales⁷.

2.3.1. FUENTES FORMALES O PRIMARIAS

Dentro de esta clasificación de fuentes encontramos las siguientes:

- a) La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- b) La Ley Federal del Trabajo

⁷ MUÑOZ RAMON ROBERTO, *DERECHO DEL TRABAJO*, 3ª ed., Ed. Porrúa, México 1983 P.21.

- c) Los tratados internacionales
- d) Y los reglamentos de la Ley Laboral

a) La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Es considerada como una de las más importantes fuentes del derecho del trabajo, ya que de ella es donde emana sus disposiciones en la Ley Federal del Trabajo, especialmente señalada en su artículo 123, que establece: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley...”

b) La Ley Federal del Trabajo.

Fuente importante del derecho del trabajo, pues en ella se encuentran claramente regulados los derechos y obligaciones del trabajador, los límites y alternativas para los trabajadores.

c) Los tratados internacionales

Los tratados internacionales, serán fuente del derecho del trabajo siempre y cuando, en los tratados en que México sea parte.

Con base a la plataforma constitucional del artículo 133 de nuestra Carta Magna, los tratados internacionales celebrados y ratificados por el Poder Ejecutivo y el Senado constituyen la “Ley Suprema de toda la Unión”, siempre que no entren en pugna con lo fundamental.

Para un importante sector de la doctrina, estos tratados son expresamente reconocidos como Ley Suprema de la Unión, equiparables jerárquicamente a las leyes federales.

d) Los reglamentos de la Ley Laboral.

Las leyes, reglamentos e instructivos de seguridad e higiene en el trabajo, capacitación y adiestramiento, reparto de utilidades, salarios mínimos, en las que intervienen y participan diversas Secretarías de Estado y otras autoridades federales y estatales, así como también la Ley del Seguro Social y sus diversos reglamentos, son considerados como fuentes primarias, o fuentes formales del derecho del trabajo.

2.3.2. FUENTES SUPLETORIAS

Dentro de estas fuentes encontramos a las siguientes:

- a) La jurisprudencia
- b) Los principios generales del derecho
- c) La costumbre y la equidad

a) La jurisprudencia.

Es la interpretación de las normas legales dadas a conocer por el pleno de la Suprema Corte de Justicia, su Sala del trabajo y por los Tribunales Colegiados de Circuito, y mantenida durante cinco sentencias consecutivas, no interrumpida por otra en contrario, así pues, la jurisprudencia es la fuente del derecho del trabajo.

La importancia de la jurisprudencia como fuente del derecho del trabajo es evidente, toda vez que orienta la función interpretativa tanto dentro del orden jurídico sustantivo, como dentro del aspecto procesal. Como cuerpo de resoluciones, esta fuente que ha de ponerse incluso en órganos jurisdiccionales de

modesta jerarquía, es un sector importante donde se enriquece el contenido del derecho del trabajo

Mediante los laudos, las resoluciones o las sentencias de amparo, los tribunales enriquecen, aclaran y renuevan el contenido y carácter de las normas laborales. Así, en una postura interesante se sostiene que la jurisprudencia en cuanto norma jurídica, habrá de considerarse como una auténtica subespecie del derecho consuetudinario.

b) Los principios generales del derecho.

Los principios generales del derecho, que son principios del derecho natural que se encuentran en la conciencia de todo hombre con sentido de honestidad y justicia y a los que se refiere la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 14 que a la letra dice: “En los juicios de orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de esta se fundará en los principios generales del derecho.” Y del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo que señala: “A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los

tratados a los que se refiere este artículo, se tomará en consideración las disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”

Los principios generales de derecho son postulados que sirven de estructura a la propia ciencia del derecho y no tienen entre ellos prelación ni jerarquías.

Los principios generales del derecho no pueden ser confundidos con los principios de equidad, los del derecho natural o aquellos inspiradores de la legislación. Su pretensión es universal, por lo que trascienden la eficacia de un derecho positivo, en virtud de los cuales los jueces podrán dar solución que el mismo legislador daría si estuviere presente o hubiere resuelto el caso en concreto.

c) La costumbre y la equidad.

La costumbre, aunque es un término que se presta a confusión debemos considerarla como la repartición en forma constante a

través del tiempo, de los mismos actos y formulas para resolver situaciones que caen dentro del campo del derecho.

La costumbre en el ámbito del derecho laboral la constituyen los hechos reiterados, considerados como obligatorios, mediante los cuales pueden los trabajadores mejorar e incrementar sus prestaciones y beneficios laborales.

Para la dogmática existen tres clases de costumbre, a saber: la costumbre *praeter legem*, si es que cubre algún vacío de la ley. La costumbre *secundum legem*, si su aplicación no contradice el derecho legislado. Y la costumbre *contra legem*, si su eficacia violenta o contradice el sentido de la ley.

De acuerdo con la doctrina, la costumbre no puede invocarse como norma de derecho, no puede resultar a lo dispuesto en la ley, ya que al abatir sus contenidos, rompería con la coercibilidad y la seguridad jurídica, sin embargo la diferencia entre otros ordenamientos en la que no es válido invocar contra el texto de la ley, usos, costumbre o práctica, en contrario dentro del derecho del trabajo si es factible y cada vez más frecuente.

La equidad es considerada como la justicia natural, razón o conciencia que suple el silencio o confusión de las leyes.

Aunque para lograr una aplicación justa y concreta de las formas abstractas de la ley al caso concreto a resolver, existe la equidad, la que a pesar de su extraordinaria antigüedad no pierde vigencia, sino que se mantiene y refuerza a través del tiempo.

La equidad es un elemento que siempre deben tener en cuenta los encargados de aplicar la Ley Laboral, al impartir la justicia laboral.

2.3.3. FUENTES ESPECIALES.

Dentro de las fuentes especiales del derecho del trabajo, distinguimos las siguientes:

- a) Las que comprenden los contratos colectivos.
- b) Los contratos ley.
- c) El laudo.

a) Las que comprenden los contratos colectivos.

El contrato colectivo aunque se explica en el siguiente capítulo de manera más detallada y precisa, dentro de este trabajo de investigación, es el convenio celebrado entre uno y varios sindicatos de trabajadores y uno y varios patrones, o uno y varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo de una o más empresas o establecimientos.

Es considerada como fuente del derecho del trabajo, pues del contrato nace la relación jurídica entre el trabajador y el patrón, y con ello los derechos y obligaciones uno a favor de otro correlativamente.

b) Contrato ley.

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la

industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o mas de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

c) El laudo.

Es una resolución a la que llegan los órganos encargados de administrar justicia en materia laboral; después de haber ventilado un asunto en concreto, laboral, ante dichos órganos, estos de manera específica, atenderán, el caso dado en la realidad y basándose en las circunstancias de hecho y lo previsto en el derecho laboral y sus fuentes, emitirán una resolución, la cual versara de lo manifestado y derivado de un conflicto trabajador-patrón.

2.4. FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El derecho del trabajo persigue fines tales como el económico y el jurídico, que no son otra cosa, sino lo que se pretende alcanzar o legar con su propia creación del derecho del trabajo.

2.4.1. Fines económicos.

El fin económico elementalmente se refiere a la remuneración, y la satisfacción de necesidades a través de la actividad desempeñada por el humano, a ese esfuerzo físico que se desarrolla en la producción de un bien o un servicio, a favor de terceros, y propios.

Destacar el trabajo en la economía resulta en ocasiones innecesario, su vinculación íntima se pone en relieve por la misma. Ahora bien, para los efectos de nuestra disciplina si resulta importante advertir que el cambio de tendencias económicas o de estructuras económicas tiene un impacto decisivo sobre el trabajo y su regulación jurídica.

2.4.2. Fines jurídicos.

El fin jurídico, o mejor dicho, los fines jurídicos que persigue conseguir el derecho del trabajo, es en sí, conseguir la aplicación de la justicia social, la igualdad en trabajo y capital, el

trabajo digno; esto con el fin de que el humano de desenvuelva en un entorno armonioso y conviva en una felicidad permanente con su entorno, procurar un orden social, basado en la propia equidad de los factores de producción, trabajo y capital.

En resumen, el derecho laboral no es solo un derecho regulador, sino también un derecho tutelar⁸.

2.5. SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En el derecho del trabajo podemos percatarnos que existen diversos sujetos que se involucran para poder conseguir o bien, poder ocasionar la existencia de tal rama de derecho; y podemos hablar de dos clases de sujetos que se ven inmersos en las cuestiones del derecho laboral, hablamos de los sujetos individuales del trabajo y los sujetos colectivos del trabajo.

2.5.1. SUJETOS INDIVIDUALES DEL TRABAJO.

⁸ OP. CIT. SUPRA (2), P. 24.

Los sujetos individuales existen por la propia naturaleza de la relación de trabajo, en el caso específico de estos sujetos, su existencia nace con la relación individual del trabajo, así pues, existen diversos tipos de sujetos, a saber, el trabajador, trabajador de confianza, patrón e intermediario.

2.5.1.1. TRABAJADOR.

Para nuestra Ley Laboral, trabajador es la persona física, nunca moral, que presta a otra física o moral un trabajo personal, subordinado mediante el pago de un salario.

En cambio en las disposiciones del Seguro Social amparan y protegen no solo a dichos trabajadores, si no también al que lo hace en forma independiente, sin dependencia, no subordinación a los profesionistas, comerciantes en pequeño, trabajadores no asalariados, etc.

Como persona física, trabajador, debemos entender en cuanto a sexo lo mismo al hombre que a la mujer, debemos considerar ambos en igualdad de condiciones y derechos para

obtener y desempeñar un trabajo y adquirir el atributo del trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo cuarto Constitucional, donde señala la igualdad jurídica del hombre y la mujer frente a la ley.

La subordinación es una característica importante para los trabajadores, pues estarán bajo un poder de mando y deber de obediencia, aunque esta facultad y obligación debe referirse exclusivamente al trabajo contratado y dentro de la jornada laboral, también debe ser personal, es decir realizarlo precisamente la persona contratada y no otra, y lo más agradable y para lo que el trabajador realiza su esfuerzo en el desempeño de alguna actividad física o mental llamada trabajo: la existencia de una remuneración, el pago de un salario.

También existen distintas clases de trabajadores como lo son, el trabajador de planta, trabajador eventual, trabajador de temporada, trabajador a destajo, trabajador de base.

El trabajador de planta que es el trabajador que desempeña servicios de carácter normal, necesario y permanente en la empresa, o para la empresa. Considerando así al trabajador

desde el momento mismo en que comienza a prestar servicios, si no existe pacto legal en contrario; aquí, por lo general el trabajador es contratado por tiempo indefinido.

El trabajador eventual que es el que presta los servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa, como por ejemplo, el trabajador que se contrata cada cierto tiempo para pintar la fabrica o establecimiento.

El trabajador de temporada cuyas labores son cíclicas, cada determinada época o temporada, como por ejemplo los que prestan sus servicios exclusivamente durante la zafra, para cortar la caña o durante la pizca de algodón.

El trabajador a destajo es al que se le paga por unidad de obra ejecutada, es decir, según lo que realice el trabajador, es lo que se le paga.

El trabajador de base es el trabajador que no es de confianza, pudiendo ser también de planta.

2.5.1.2. TRABAJADOR DE CONFIANZA.

Son trabajadores de confianza en términos del artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, "...los que depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto."

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento; así que no basta con decir en el contrato que se trata, o se está ante la presencia de un trabajador de confianza, sino que las mismas actividades encomendadas, o que desenvuelva el trabajador, serán las que determinaran la calidad de confianza.

2.5.1.3. PATRÓN.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo señala que el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores; esto significa que patrón es quien

posee el capital, quien tiene capacidades dentro de la empresa para realizar determinaciones de mando, es quien tiene a su servicio, a su disposición personas de manera personal, que van a desempeñar una subordinación a su favor.

2.5.1.4. REPRESENTANTE DEL PATRÓN

El concepto de representante de patrón no excluye la condición de trabajador, al menos en la etapa actual de la jurisprudencia laboral. Durante muchos años se discutió si los directores, gerentes y demás funcionarios que podían estar sujetos a los vaivenes económicos de la empresa, por medio de la participación en los resultados podrán o no tener el carácter de trabajadores. Y se afirmó que era suficiente que fueran socios de la empresa, aún cuando minoritarios para que quedaran excluidos tanto de los beneficios de la Ley Federal del Trabajo como de la Ley del Seguro Social.

El criterio actual es diferente, pues la relación civil o mercantil existente entre un socio y la empresa es ajena a la laboral que pueda establecerse paralelamente entre ellos.

2.5.1.5. INTERMEDIARIO.

Según el maestro Mario De La Cueva, “La intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, por que es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir el sujeto mismo, el mercader que compra la mercancía a bajo precio y la vende a una cantidad mayor, el traficante que sin intervención alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía.”

Sin embargo el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo define al intermediario como “la persona que contrata o interviene en la contratación de una u otras para que presten servicios a un patrón.” No es necesario que se presente tal extremo como lo señala el maestro Mario de la Cueva, “mercader de humanos”, sino simple y sencillamente es la persona que se dedica a acomodar, a conseguir, trabajo y trabajadores, aunque puede, y lo más seguro es que los haya, casos en que la intermediación puede convertirse en un tráfico de humanos trabajadores.

2.5.2. SUJETOS COLECTIVOS.

Las relaciones colectivas de trabajo suponen una comunidad de trabajadores; es posible también que este presente una comunidad de patronos, pero nada impide la existencia de una relación colectiva de trabajo entre una comunidad de trabajadores y un solo patrón.

Fácilmente, según creemos, se comprenden estas situaciones pues si las relaciones colectivas de trabajo tienen por propósito esencial, la reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo para todos los obreros de una empresa o de una industria, es indispensable la presencia de la comunidad de trabajadores, pero también es frecuente que en cada negociación exista un solo empresario. De esta breve exposición se desprende que el sujeto principal de las relaciones colectivas es la asociación profesional de los trabajadores y, cuando los patronos son agremiados, la asociación profesional de patronos.

2.6. SUBORDINACIÓN.

En el siglo XIX y parte del siglo XX, el derecho civil rigió todas las formas de prestación de trabajo. No toda actividad del

hombre para otra esta regida por el Estatuto Laboral. La Ley se refirió a la condición de trabajo subordinado que ha de satisfacer la prestación.

Se habla de un criterio de la pertenencia a la clase trabajadora, ya que se acepta la división de una sociedad en dos clases, representadas por los términos, trabajo y capital. Parece imponerse con pleno rigor lógico la conclusión de que siempre que un miembro de la clase trabajadora preste su trabajo al capital, debe aplicarse al estatuto laboral, o explicado con otras palabras, todo prestador de trabajo al capital forma parte de la clase trabajadora y es un objeto de explotación, razón por la cual debe aplicarse el ordenamiento jurídico que se propone atemperar, en lo posible, la magnitud de la explotación.

El elemento subordinación nos sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios.

La exposición de motivos manifestó lo siguiente, el concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos

jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el trabajador, en la prestación de los servicios, a cumplir sus obligaciones y toda instrucción dada por el patrón, para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

La relación del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal y subordinado a una persona, mediante pago de un salario.

Con objeto de penetrar ahora en el problema de la naturaleza de la relación de subordinación, diremos que es una relación jurídica que se descompone en dos elementos según Mario de la Cueva, a saber:

- 1.- Una facultad jurídica del patrón en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa.

2.- Una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

Así pues, la actividad del empleado consistirá en dejarse guiar y dirigir, de modo que sus energías involucradas en el contrato, casi siempre indeterminadamente, sean conducidas, paso por paso, siguiendo los fines deseados por el empleador. Tanto el poder de mando como el de dirección del empleador corresponden el deber específico del empleado de obedecer. El poder de mando sería el aspecto activo y el deber de obediencia, el pasivo, de la subordinación. En todas las formas de trabajo subordinado, en cada sector de la actividad, sea en la agricultura sea en la industria, sea en el comercio, en la empresa o en otro núcleo de trabajo, se encuentran más o menos rigurosamente ejercitados, esos poderes implicantes en otros tantos deberes. El poder disciplinario del empleador actúa cuando ocurre el caso de una inobservancia de un deber de obediencia, de diligencia o de fidelidad.

2.7. JORNADA DE TRABAJO.

Las fracciones I, II, y III del apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señalan que:

- a) La duración de la jornada de trabajo máxima será de ocho horas.
- b) La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Asimismo, se indica que quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo trabajo después de las 10 de la noche, de los menores de 16 años.
- c) Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años. Los mayores de esta edad y menores de 16, tendrán como jornada máxima la de seis horas⁹.

Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.

⁹ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.

El trabajador y el patrón fijaran la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Asimismo, los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, con el fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Normalmente se habla de jornada de trabajo diaria, y es la única a la que se refiere el artículo 123 Constitucional, pero la redacción del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, al autorizar el reparto de las 48 horas de trabajo a la semana, a fin de permitir el reposo del sábado por la tarde, ha dado margen a que se hable también de jornada semanal, como una expresión corriente en los contratos individuales o colectivos de trabajo; fuera de esa ampliación, no es usual referirse a jornadas quincenales o mensuales.

En términos de los artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo, existen tres tipos legales de jornada laboral, a saber, jornada diurna, jornada nocturna y jornada mixta, la doctrina señala dos clases de jornada mas, la jornada continua y la jornada discontinua.

La jornada diurna debe durar ocho horas y las labores correspondientes a ella, se realizan entre las seis y las veinte horas.

La jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas y no debe rebasar de siete horas.

La jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, la duración máxima es de siete horas y media, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más, se considerara como una jornada nocturna.

La jornada continua se pacta por las características de la actividad empresarial o por que así se fija en el contrato de trabajo, sin embargo, ello no significa que la jornada deba ser ininterrumpida, pues ha de concederse al empleado un tiempo de reposo mínimo de media hora para que recupere fuerzas. Este lapso se considerara tiempo efectivo de labores.

La jornada discontinua surge cuando se dispone de un tiempo libre intermedio, sin que haya sujeción patronal. Resulta comunes jornadas superiores a ocho horas pactadas para descansar sábados y domingos.

El beneficio reconocido a los trabajadores, de reposar un día por cada seis de labores, indica que la jornada máxima semanal será de cuarenta y ocho horas. Conforme a esta disposición, trabajador y patrón podrán repartir las horas de labores para disfrutar del descanso el sábado por la tarde u otra modalidad. De ahí que la jornada pueda exceder ocho horas diarias, pero no rebasar cuarenta y ocho horas a la semana, sin que por ello el trabajador tenga derecho a reclamar el pago de tiempo extra; así que válidamente puede pactarse un horario superior al de ocho horas diarias.

Conforme al artículo 177 de la Ley Federal del trabajo, la jornada de trabajo de los menores de 16 años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas, y entre los distintos periodos de la jornada disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

En términos de los artículos 65 y 66 de la Ley Federal del Trabajo, la jornada de trabajo puede prolongarse por dos circunstancias:

- a) Por circunstancias adversas, y
- b) Por circunstancias extraordinarias.

En el primer caso, cuando se presentan siniestros o riesgos inminentes en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar, o contrarrestar esos males.

En el segundo caso, la prolongación de la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias podrá realizarse pero sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Según los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, las horas de trabajo que se prolonguen por circunstancias adversas, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Respecto a las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Cabe aclarar que el trabajador no está obligado a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto corresponde al descanso que debe gozar el trabajador, podemos ubicarlo en dos clases: el descanso semanal y el descanso obligatorio.

El descanso semanal se configura en el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, donde se establece que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro.

En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal. Se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo, sin embargo, cuando esto no sea posible y los trabajadores presten servicio en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebrantara esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

El descanso obligatorio es el descanso que, por ministerio de ley, los patrones están obligados a dar a goce a sus trabajadores, estos días se encuentran contemplados, y especificados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, cuando sea inminente laborar en esos días, los trabajadores y los patronos determinaran quienes se quedarán a prestar sus servicios.

Los trabajadores que laboren los días festivos tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

2.8. SALARIO.

El salario, que proviene del latín *sol* o *salarium*, según la Ley Federal del Trabajo, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Al salario debe considerarse como un instrumento de justicia social, mas que como una contraprestación por el servicio prestado.

Dentro del derecho patrio, el salario, es entendido como la retribución que el patrón debe pagar al trabajador por su labor. Es una institución fundamental del derecho laboral, pues constituye el sustento material del trabajador y su familia.

La declaración universal de los derechos humanos, en su artículo 23, reconoce expresamente que: “toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada en caso necesario por cualquier otro medio de protección social.”

El salario que el trabajador percibe como pago a su trabajo constituye por lo regular, el soporte del sustento personal del mismo y de su familia, por lo que se le ha atribuido un carácter vital o alimentario.

De acuerdo con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, cualquier acto que de origen a la prestación de un trabajo personal, subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, será catalogada como relación obrero-patronal.

Así, los elementos que caracterizan a este vínculo son la subordinación y la forma como se remunera la prestación del servicio. De esta manera, la subordinación constituye el elemento esencial de la relación laboral, pues implica la facultad

de mando que le asiste al patrón sobre donde, cuando y como realizar la materia del trabajo, así como el derecho que tiene de ser obedecido en el desempeño del trabajo contratado.

En tanto, al aprovechar la fuerza de trabajo que le ofrece la persona contratada, el patrón adquiere la obligación de compensar el esfuerzo de esta mediante una cantidad en numerario equitativa a la calidad y cantidad de trabajo asignado, mejor conocida como salario, sueldo, jornal, etc., que si bien en la práctica es nombrada de diversas formas, su naturaleza radica en proporcionar una remuneración justa y necesaria al trabajador.

Sin embargo, ya que la determinación de tal retribución queda a cargo de las partes – patrón y trabajador-, los legisladores, a fin de resguardar la principal fuente de subsistencia del trabajador y su familia, establecieron, dentro de la ley laboral, algunas medidas de protección relativas a la forma, tiempo y lugar de pago del salario, así como los descuentos permitidos, entre otros aspectos tendientes a garantizar la equidad y preferencia en el pago del salario.

El salario puede ser fijado libremente por las partes o sujetarse a los límites que establece el Estado a través de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, es decir, podrá pactarse un salario mínimo general o profesional, según corresponda al área geográfica donde se preste el servicio o la actividad económica, oficio o trabajo especial que se encomiende, respectivamente, de acuerdo con los artículos 91 y 92 de la Ley Federal del Trabajo.

Empero, no hay tope para convenir un salario superior pues la Ley Laboral solo hace mención de un salario máximo para el caso del pago de las indemnizaciones por riesgos de trabajo y las primas de antigüedad, de tal manera que el patrón puede asignar un salario superior al mínimo general o profesional, pero nunca inferior a estos.

Por razones de orden sistemático y por exigencias de índole práctico, podemos agrupar a los salarios desde los puntos de vista siguientes¹⁰:

¹⁰ OP. CIT. SUPRA (7) P. 350.

- 1.- Desde el punto de vista de su sistema de valuación.
- 2.- Desde el punto de vista de la naturaleza de los factores que lo integran.
- 3.- Desde el punto de vista de la periodicidad de pago.
- 4.- Desde el punto de vista de su monto.

1.- Desde el punto de vista de su sistema de valuación:

- a) Unidad de tiempo. El salario se calcula teniendo en cuenta el lapso de tiempo empleado en el trabajo, hora, día, semana, quincena o mes, es el más utilizado por su sencillez.
- b) Unidad de obra. El salario se calcula en razón de las unidades realizadas. La naturaleza de las unidades que se toman como base son de una gran diversidad: metros de soldadura, pieza, medidas, taladros, kilómetros recorridos, metros cúbicos por tierra removida, entre otros.
- c) Comisión. Consiste en la retribución, generalmente un porcentaje, que se le deba pagar al trabajador por la ejecución

de una operación de venta. Como este es un sistema especial de retribución de los agentes de comercio.

d) A precio alzado. Aquí el trabajador fija una cantidad global por realizar una obra comprometiéndose a poner su trabajo y el patrón los materiales y equipo de trabajo, se asemeja al contrato de obra a precio alzado, regido para el derecho civil en que el contratista pone tanto su trabajo como los materiales y equipo de construcción.

2.- Desde el punto de vista de la naturaleza de los factores que lo integran:

a) En efectivo. Consiste en que el pago del salario, deberá ser en la moneda de circulación existente en el momento de la prestación del servicio.

b) En especie. El salario cuando así se convenga puede ser pagado mediante productos que el trabajador estime necesario para su subsistencia, siendo que esta forma de pago tiene su antecedente más remoto en el trueque, forma de comerciar o pagar con productos de comercio.

c) Mixto. A diferencia de los dos anteriores, el trabajador y el patrón podrían convenir que parte total del salario que se haya convenido se pagará en productos de comercio y que parte en moneda de circulación.

3.- Desde el punto de vista de la periodicidad de su pago:

a) Semanal. A los siete días de laborar.

b) Quincenal. A las dos semanas de laborar o prestar su servicio el trabajador, recibir el monto total de salario correspondiente a ese periodo de tiempo.

c) Mensual. A los treinta días de laborar se pagara el salario convenido.

d) Anual. Aunque en la actualidad el salario en pocas ocasiones se pacta pagarse en forma anual, lo cierto es que después de 365 días de prestar sus servicios se le retribuirá el pago de los servicios.

4.- Desde el punto de vista de su monto:

- a) **Mínimo general.** Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias zonas económicas; los salarios mínimos regirán para todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas independientemente de la rama de la industria, del comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales. Deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social, cultural y para promover la educación de los hijos.

- b) **Mínimo profesional.** Los salarios mínimos profesionales podrán ser para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias zonas económicas.

Con objeto de proteger el salario de los trabajadores en contra de posibles abusos de la parte patronal, la Ley Laboral establece en sus artículos 98 y 101 que los trabajadores dispondrán con libertad de su salario, por lo que debe ser pagado en efectivo, en moneda de curso legal, pues no se permite como pago de salario

mercancías, vales ni cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Sin embargo, el hecho de que algunas empresas establezcan como prestaciones la entrega de vales de despensa o de comida, no implica que se pretenda sustituir el pago en moneda, toda vez que las mismas constituyen una prestación en especie que complementa al salario del trabajador, en términos del artículo 84 de la Ley Laboral.

2.9. DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES.

Entre los derechos fundamentales de los trabajadores suelen mencionarse tradicionalmente el salario, y actualmente cada vez con mayor intensidad, la estabilidad del empleo. Para un sector de la doctrina, son derechos secundarios de los trabajadores la participación de utilidades, las vacaciones, el pago de trabajo extraordinario, las primas dominicales, vacacional o la de antigüedad.

En cuanto a los deberes, u obligaciones del trabajador respecto al patrón, las podemos clasificar de la siguiente manera:

- a) De responsabilidad.
- b) De higiene y seguridad
- c) De probidad
- d) De salud.
- e) De auxilio

a) De responsabilidad. Podemos enunciar:

- 1.- Observar las disposiciones de los reglamentos interiores de trabajo.
- 2.- Desempeñar el trabajo bajo la dirección del patrón o de la persona que represente.
- 3.- Realizar el trabajo contratado con la intensidad, esmero, y cuidados necesarios, en forma y tiempo contratados.

b) De higiene y seguridad. Podemos enunciar:

- 1.- Cumplir con las medidas preventivas y de higiene que decreten las autoridades laborales.

2.- Informar de inmediato al patrón sobre las deficiencias o defectos que se adviertan en la maquinaria y utensilios de trabajo.

3.- Integrar las comisiones necesarias de higiene y seguridad, o de aquellas otras que se formen con propósitos análogos.

c) De probidad.

1.- Reintegrar al patrón los materiales que no sean utilizados.

2.- Mantener en buen estado los materiales e instrumentos de trabajo, sin que pueda responsabilizarse a los trabajadores por el uso o desgaste de los mismos.

3.- Guardar el correspondiente secreto profesional sobre los procedimientos técnicos, comerciales o de fabricación, así como los asuntos administrativos de reserva.

d) De salud.

1.- Realizarse exámenes médicos periódicos, que son necesarios para comprobar que el obrero no padece ninguna incapacidad o enfermedad incurable y contagiosa.

2.- Enterar al patrón de inmediato sobre la enfermedad contagiosa, si llegaran a padecer.

e) De auxilio.

Estas regulan todo tipo de cooperación o ayuda que preste en cualquier tiempo, dentro de los supuestos de siniestro o riesgo contra las personas, del centro de trabajo, la integridad personal o la vida de sus compañeros.

Ya mencioné lo relativo a las obligaciones del trabajador para con el patrón, y aunque de una manera general, pero considero que es la forma más elemental; ahora bien es importante catalogar y proporcionar una ligera enumeración y explicación de en cuanto a los derechos del trabajador se refiere, y así pues, podemos enumerar a tales de la siguiente manera:

- a) Derecho a la remuneración de su trabajo
- b) Derecho a la preferencia
- c) Derecho a la antigüedad
- d) Derecho al ascenso

a) Derecho a la remuneración de su trabajo. Aquí hablaremos de que debe haber un equilibrio entre lo trabajado y lo que se percibe en cuanto a numerario se habla. Si se trabaja se tiene

derecho a una remuneración, y el salario del trabajador se va integrar de la siguiente manera, cuota fija más prestaciones

- b) Derecho a la preferencia. La estabilidad del empleo trae aparejada el derecho de preferencia a ingresar a una empresa, respecto de los derechos escalafonarios y a la porción de un puesto superior. Este derecho queda supeditado a la inexistencia de contratación colectiva o de la cláusula de admisión, prevé la figura del sindicato, a través del respeto a la contratación colectiva y al derecho de exclusividad que tenga a su favor.

- c) Derecho de antigüedad. De gran valor para el trabajador es tener precisada con exactitud su antigüedad en el trabajo que repercute en posibles ascensos, sin que sea esta expectativa la única ventaja. Es importante para el pago de prima de antigüedad para los derechos que se van acumulando en los términos de la Ley del Instituto del Fondo de Vivienda para los Trabajadores, va incrementando su ahorro para los casos de retiro.

La ley establece imposibilidad de despedir al trabajador con antigüedad superior a los veinte años de servicios, salvo que la causa sea particularmente grave y haga imposible la continuación de la relación laboral, en los términos del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo. En la Ley Federal del Trabajo se encuentran diversos derechos derivados de la antigüedad del trabajador, como son: estabilidad en el empleo, indemnización en caso de rescisión del contrato, vacaciones, constancia de servicio, preferencia para los ascensos en vacantes o puestos de nueva creación, inmunidad después de los veinte años de antigüedad por faltas leves, prima de antigüedad, entre algunos más.

d) Derecho de ascenso. Una de las principales preocupaciones del trabajador es su ascenso. De ello depende de su mejoría en las empresas, el crecimiento de sus ingresos y la expresión adecuada de sus conocimientos y experiencia, desde luego que el ascenso debe ir aparejado de la capacidad. Para respetar el derecho de ascenso, el trabajador debe estar capacitándose y demostrar su capacidad; además deben integrarse escalafones en la empresa. Estos atienden dos aspectos: el objeto de la empresa y la naturaleza de los servicios.

2.10. OBLIGACIONES A CARGO DE LOS PATRONES.

La Ley Federal del Trabajo señala expresamente en su Título Cuarto Capítulo I, 28 obligaciones de hacer y 11 obligaciones de no hacer del patrón a parte de otras obligaciones dispersas en nuestro código de trabajo.

Bajo este supuesto, podemos clasificar a las obligaciones del patrón de la siguiente forma, obligaciones de hacer, obligaciones de no hacer, obligaciones de tolerar y obligaciones complejas.

Dentro de las obligaciones de hacer podemos enumerar las siguientes:

- 1.- Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.
- 2.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en la empresa.
- 3.- Proporcionar oportunamente a sus trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo

debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego que dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia, el patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, materiales e instrumentos de trabajo.

4.- Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo, siempre que deban permanecer en el lugar en que presten los servicios sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro.

5.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en casas comerciales, oficinas, hoteles, etc.

6.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato a la palabra y de obra.

7.- Expedir cada quince días, a solicitud del trabajador, una constancia escrita con el número de días trabajados y el salario percibido.

8.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa dentro del término de tres días una constancia relativa a la prestación de sus servicios.

En cuanto concierne a las obligaciones patronales de no hacer, o abstenerse de realizar determinada conducta, podemos enunciar algunas, tales como:

- 1.- Maltratar a los trabajadores.
- 2.- Rechazar a los trabajadores por razón de edad o sexo.
- 3.- Exigir que los trabajadores compren en un lugar sus artículos de consumo.
- 4.- Intervenir en la vida sindical de los trabajadores.
- 5.- Hacer propaganda política o religiosa dentro de la empresa.
- 6.- Portar armas en el interior de la empresa.
- 7.- Presentarse en estado de embriaguez a trabajar, o drogados.
- 8.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.

Ahora, en lo que respecta a las obligaciones de tolerar, las podemos encontrar inmersas en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, donde este tipo de obligaciones son las siguientes, las marcadas por dicho numeral:

1.- Permitir a los trabajadores que para ejercer el derecho de voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, falten a su trabajo, cuando esas actividades deban realizarse en horario de trabajo.

2.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con oportunidad debida, y que el numero de trabajadores comisionados no sea tal, que perjudique la buena marcha del establecimiento.

3.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten.

Es indiscutible que cualquier obligación compleja es la suma de determinadas obligaciones simples, sin embargo, es importante mencionarlas como tales obligaciones complejas en la medida en que tienden todas a la realización de un fin común, como:

1.- Colaborar con las autoridades de trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y el reglamento, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.

- 2.- Capacitar y adiestrar a los trabajadores.
- 3.- Instalar, fabricar talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos de acuerdo con los principios de seguridad e higiene.
- 4.- Observar las medidas adecuadas y las que fijan las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos o material de trabajo y disponer en todo tiempo de los medicamentos que les correspondan.
- 5.- Contribuir al fomento de actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionar equipos y útiles indispensables.

CAPÍTULO TERCERO. Relación laboral.

3.1. Definición de relación laboral.

Para el desarrollo de esta investigación me parece importante el precisar una definición de la relación laboral, y es así, que planteo dos posturas para percibir la esencia de una definición de lo que es la relación laboral, comentaré entonces la definición legal vertida en la Ley Federal del Trabajo, y después enunciaré algunas de las definiciones que nos brindan algunos juristas dentro de la doctrina.

3.1.1 Definición legal de relación de trabajo.

El artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo, señala que: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal y subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Resaltan en esta institución fundamental del derecho del trabajo a la que se refiere a la Ley Laboral en su artículo 20, tres elementos esenciales, que son:

La prestación de un trabajo personal.

Que se preste mediante el pago de un salario.

Que el trabajo personal que se preste sea de forma subordinada.

Que medie el consentimiento del patrón

El elemento o característica de la subordinación es sin duda el más importante y consistente en la facultad de mando del patrón y deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que sea en relación con el trabajo contratado. Si no existe este elemento de subordinación, aunque haya un trabajo personal y mediante el pago de un importe en efectivo como contraprestación, por el servicio o trabajo prestado no habrá relación laboral. Por ejemplo podemos citar al caso de un abogado que ejerce libremente su profesión, el cual se le formula una consulta legal, por la cual se le paga un importe en efectivo previamente convenido, existe la relación entre abogado y cliente pero deriva de una prestación de servicio profesional, aparte existe el pago del importe del mismo, pero no existe la relación laboral que regula la Ley Laboral, en virtud de que dicha relación laboral carece del elemento indispensable, *sine quanon*, de subordinación.

3.1.2. Definición doctrinaria de relación de trabajo.

La doctrina y jurisprudencia mexicana parten del supuesto de que de cada relación de trabajo existe una prestación de servicios y una remuneración; pero la naturaleza y el significado del tercer elemento, subordinación, provocaron una gran disputa durante varios años que aún no esta cerrada.

La doctrina mexicana sostuvo durante varios años, que los términos de dirección y dependencia eran dos conceptos distintos, la dirección debería referirse a la subordinación técnica, por cuanto el trabajador está obligado a seguir los lineamientos que señale el patrono para la ejecución del trabajo, en tanto la dependencia expresaba la subordinación económica del trabajador al patrono.

El emplear el término dirección para caracterizar al elemento que nos falta en la relación laboral, no se considera lo ideal, ya que literalmente no sirve para visualizar la relación de trabajo, por que dirección existe en mayor o menor extensión, en todo servicio que presta uno en beneficio de otro, así como también el fenómeno de la independencia económica por que además, la dirección que existe en una empresa va de un máximo de obreros no calificados a un mínimo de técnicos. A medida que el trabajo se intelectualiza, el elemento dirección va desapareciendo, de manera que por razones expuestas, no es apto para caracterizar la relación de

trabajo, lo cual no quiere decir que no tenga cierta influencia y que no exista relación de patrono sobre los trabajadores a su servicio¹¹.

3.2. CLASES DE RELACIÓN LABORAL.

La Ley Federal del Trabajo, como ley reglamentaria del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prevé dos supuestos para que se de la relación laboral, a saber: la relación individual de trabajo y la relación colectiva de trabajo.

3.2.1. Relación individual de trabajo.

La relación individual de trabajo es la que se puede establecer con o sin contrato individual de trabajo, aunque, por seguridad jurídica para ambas partes, patrón así como trabajador, es recomendable realizar contrato, consistente en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral, mediante el pago de un salario; para la Ley Laboral, si existen los criterios o elementos de subordinación, así como la remuneración derivada de aquella subordinación, existe la relación de trabajo,

¹¹ DE LA CUEVA MARIO, *DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO I*, 4ª ed, Ed. Porrúa, México 1954, P. 183.

independientemente del acuerdo, documento o acto que lo haya originado.

Vale la pena hacer mención que el contrato laboral, es la fuente principal de donde deviene una relación laboral, mas no la única, los estudiosos del derecho señalan que la relación laboral no siempre surge derivada de la celebración de un contrato, que en esencia es el acuerdo de voluntades, en este específico caso de patrón y trabajador, sino que existen diversas figuras que se dan en la vida diaria, en donde se ve constreñida o en ciertos casos viciada la voluntad de una de las partes, es así que algunos autores señalan como claro ejemplo de lo que digo a la contratación colectiva, que no es otra cosa que una persona preste sus servicios a otra, agrupándose a un grupo de mismos trabajadores que defenderán sus derechos como tal.

Esto de la contratación colectiva muchas veces convierte la voluntad del patrón en algo mas aparente que real, e incluso existen sindicatos que tienen tal influencia, o mejor dicho, poder, por ese temor que llegan en un momento dado a sembrar en el patrón, que este no solo no llega a desempeñar ningún papel en la contratación de trabajadores, sino hasta llega al punto en que la

relación de trabajo se llega a presentar aún en contra de la voluntad de aquel.

Lo anteriormente dicho en base a lo que señala el jurista De La Cueva, quien menciona en una de sus obras jurídicas diversos puntos, que considero importante transcribirlos, con motivo de reforzar lo antes expresado, a saber:

El empresario casi nunca interviene en la selección de los trabajadores, a los que difícilmente llega a conocer.

Tampoco son mandatarios jurídicos especiales quienes intervienen en la selección de personal, sino por regla general, empleados subalternos.

Es frecuente y casi constante que el ingreso a una empresa se realice por medio de una oferta pública de trabajo.

3.2.1.1. Presunción de la existencia de una relación individual de trabajo.

En el artículo 21 de la Ley Laboral se señala “se presumen la existencia del contrato laboral, y de la relación laboral entre el que presta un servicio personal y quien lo recibe”. Bajo este criterio se pretende otorgar una ventaja a quien presta un servicio personal; ventaja tal hasta que el patrón demuestre lo contrario. Ello

significa que presuntamente el prestador del servicio tendrá derecho a que se le aplique el estatuto laboral, y ello sin haber siquiera acreditado que existió dicha relación laboral.

3.2.2. Relación colectiva de trabajo

La relación colectiva de trabajo nace, necesariamente, de un contrato colectivo de trabajo, en este supuesto de la relación colectiva de trabajo, no se puede hablar de la presunción de la existencia de un contrato como en el caso de la relación individual de trabajo por que aquí se trata de una agrupación de personas, y para dejar en claro lo que estoy diciendo considero necesario señalar lo que dispone el artículo 386 de la Ley Laboral sobre lo que se entiende legalmente por contrato colectivo: “convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

De la definición legal anteriormente vertida se pueden señalar algunas consideraciones de importancia como son:

* Que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio.

- * Que lo celebran por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales.
- * Que su finalidad es establecer normas generales.
- * Que su campo de aplicación será necesariamente o una empresa o un establecimiento.

A su vez, podemos llegar a las siguientes conclusiones, mismas que se desprenden de las anteriores consideraciones:

Que la celebración de un contrato colectivo exige, como presupuesto indeclinable, que participe un sindicato de trabajadores. En consecuencia los trabajadores, por si mismos, no están legitimados para realizarlo.

Que solo estará obligado a celebrarlo el patrón que sea titular de una empresa o establecimiento.

Esta última conclusión es de importancia explicarla, ya que se sabe que para la prestación de una relación laboral, fuere cual fuere la clase de esta, se prestará en una empresa o establecimiento, según como lo dispone la Ley Laboral al definir ambos conceptos en su artículo 16. Y es así como es que se da la presencia de diversos, llamamos, tipos de patrones, y lo elemental para lo que estoy hablando es que solo los patrones cuyas funciones o desempeño devengan de la titularidad de una empresa.

3.3. SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Es común pensar que al escuchar el término suspensión del trabajo, este se relacione con el periodo propio de la huelga que en términos del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo es un acontecimiento legalmente protegido; sin embargo, la propia Ley Laboral en su artículo 42 prevé como causas de suspensión de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador, y a su vez al patrón, las siguientes:

- 1.- La enfermedad contagiosa del trabajador.
- 2.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- 3.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá este la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.
- 4.- El arresto del trabajador.

5.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º Constitucional, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

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

7.- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Así pues, la suspensión surtirá sus efectos conforme a lo siguiente:

1.- En los casos de enfermedad e incapacidad del trabajador, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto

Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

2.- Tratándose de prisión preventiva y arresto del trabajador, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto.

3.- En el desempeño de cargos concejales, electorales o de representación en comisiones, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años.

4.- Cuando el trabajador no proporcione la documentación necesaria para la prestación del servicio, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

3.4. RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL.

Cuando se inicia un vínculo laboral, debe tenerse previsto que el entorno cambia en la medida en que un trabajador no observa las políticas establecidas en el contrato individual, colectivo o ley, o bien en el reglamento interior de trabajo, debe aplicarse una sanción por el incumplimiento de dichas normas.

En la rescisión del contrato de trabajo, tanto el patrón como el trabajador tienen posibilidad para recurrir a ella, pudiendo aplicar una de las causas que señala la Ley Laboral como justificadas para rescindir la relación.

Conforme al artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, cuando se tenga causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. Lo anterior significa que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo cuando tenga causa justificada sin que tenga la obligación de pagar indemnizaciones; a su vez, el trabajador podrá rescindir la relación laboral cuando tenga causa justificada, teniendo el derecho a que el patrón lo indemnice en los términos de ley.

Ahora bien, las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón son las siguientes:

1.- Engañarlo el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidades, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

2.- Faltas de probidad y honradez por parte del trabajador. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

3.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

4.- Cometer actos graves en contra del patrón, sus familiares o representantes.

- 5.- Dañar intencionalmente la maquinaria o equipo de trabajo.
- 6.- Dañar por descuido la maquinaria o equipo de trabajo.
- 7.- Poner en riesgo la seguridad del centro laboral, ya sea por su imprudencia o descuido inexcusable.
- 8.- Que el trabajador cometa actos inmorales en el lugar de trabajo.
- 9.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, en perjuicio de la empresa.
- 10.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- 11.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate de trabajo contratado.
- 12.- No adoptar las medidas preventivas de seguridad e higiene.

13.- Concurrir en estado inconveniente, o inadecuado a su trabajo, salvo el caso que sea bajo la influencia de drogas o algún enervante, deberá mediar una prescripción médica.

14.- Cumplir con pena de prisión impuesta, la cual impedirá al trabajador presentarse, lógicamente, a desempeñar y desarrollar sus actividades encomendadas según la relación laboral.

15.- Las análogas a las establecidas en los numerales anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Por otra parte, las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador, son las siguientes:

1.- Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

2.- Incurrir el patrón, sus familiares, o personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos

tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

3.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos mencionados en el punto anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

4.- Reducir el salario del trabajador.

5.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

6.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

7.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

8.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

9.- Las análogas a las establecidas anteriormente, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Al respecto, el artículo 52 de la Ley Laboral establece que el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causales antes mencionadas.

3.4.1. RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN.

De acuerdo con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón las siguientes:

- 1.- Engaño del trabajador
- 2.- Faltas de probidad u honradez del trabajador.
- 3.- Agredir a los compañeros del trabajo.

- 4.- Cometer actos contra el patrón o sus familiares.
- 5.- Dañar intencionalmente la maquinaria o equipo de trabajo.
- 6.- Dañar por descuido la maquinaria o equipo de trabajo.
- 7.- Poner en riesgo la seguridad del centro laboral.
- 8.- Cometer actos inmorales.
- 9.- Revelar secretos de la empresa.
- 10.- Faltas injustificadas.
- 11.- Insubordinación del trabajador.
- 12.- No adoptar las medidas preventivas de seguridad e higiene.
- 13.- Asistir en estado inconveniente al trabajo.
- 14.- Cumplir con pena de prisión impuesta.

1.- El engaño del trabajador.

El engaño del trabajador o del sindicato que lo haya propuesto o recomendado y se hayan utilizado certificados o referencias falsos en los cuales se atribuyan capacidades, aptitudes o facultades inexistentes.

Este caso se presenta cuando la empresa establece los requisitos que conforme al perfil del puesto debe cumplir el prospecto para desempeñar adecuadamente las actividades.

Si el patrón se da cuenta de ello puede proceder de inmediato aplicar la rescisión. Sin embargo, en términos de la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo, el empleador solo cuenta con 30 días, contados a partir de que se haya iniciado la relación laboral para probar tal causal.

2.- Faltas de probidad y honradez por parte del trabajador.

Incurrir el trabajador durante sus labores en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia. La falta de probidad u honradez es muy amplia y por tanto, difícil de probar en un juicio.

Al respecto, probidad significa la integridad y honradez con la que se conduce una persona en los actos realizados.

3.- Agredir a los compañeros de trabajo.

Estos hechos son peculiares porque están rodeados de acontecimientos subjetivos que pueden influir en desvirtuar el hecho; por ejemplo, en una riña es difícil que no se altere la

disciplina, a menos que se desarrolle en un lugar muy aislado dentro de la empresa, ya que al darse cuenta todos los compañeros empiezan a escandalizarse alterando el orden.

En cuanto al maltrato se refiere, es difícil la situación ya que en la mayoría de las empresas o establecimientos, el compañerismo en el nivel de personal operativo, se demuestra con el uso de palabras altisonantes, inclusive, con algún golpe.

4.- Cometer actos contra el patrón, sus familiares o representantes.

Esta causal referida se da en el momento en que el trabajador, fuera del servicio, antes o después de la jornada, comete actos violentos, amagos, injurias o malos tratos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo del establecimiento empresa, tan graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

5.- Dañar intencionalmente la maquinaria o equipo de trabajo.

Este acto puede, fácilmente, relacionarse con posibles conflictos anteriores al hecho, entre el trabajador y el patrón o sus representantes; por ello se causa un daño intencional en los

activos de la empresa. Para poder realizar de una manera mejor la rescisión de la relación laboral, con la ayuda de testigos y haciéndolo firmar un acta administrativa.

6.- Dañar por descuido la maquinaria o equipo de trabajo.

Esta causal se presenta cuando en el desempeño de las labores, un trabajador, por actuar distraídamente, daña alguno de los activos de la empresa. Es común que en las líneas de producción, un pequeño error operativo pueda causar un desequilibrio en el proceso, mismo que repercute en el desperdicio de una cantidad importante de materia prima; en ese momento al detectar que el error fue producido por estar platicando, comiendo o realizar actividad que produjera la distracción del trabajador, se podrá rescindir la relación laboral; obviamente habrán de evidenciarse los acontecimientos.

7.- Poner en riesgo la seguridad del centro laboral.

La causal puede presentarse cuando por no atender una indicación o actuar indebidamente se ocasiona un accidente. En este caso no es necesario que se llegue a consumir un perjuicio, basta el hecho de que exista el peligro de ocurrir.

8.- Cometer actos inmorales.

Esta causal de rescisión es difícil de probar, ya que depende de las costumbres del sitio donde ocurran dichos actos, pues en un lugar una actitud puede ser inmoral y en otro no. Un hecho que si representa inmoralidad en cualquier lugar es desnudarse en oficinas o la empresa misma, aunque existen ciertas restricciones por que esto no se aplica a establecimientos de diversión para adultos donde esos actos son parte del trabajo.

9.- Revelación de secretos de fabricación.

Tal caso sucede cuando un trabajador por la naturaleza de sus labores, conoce información confidencial donde el proyecto a realizar generaría ganancias a la empresa y el divulgarlo a la competencia produciría perdidas ya que podría adelantarse o boicotear la comercialización del producto o servicio, en este caso las perdidas serían el perjuicio causado a la empresa.

10.- Faltas injustificadas.

Opera esta causal cuando el trabajador en un periodo de treinta días acumula más de tres faltas de asistencia sin permiso del patrón o sin causa justificada. Por lo tanto para rescindir por esta causa, es necesario que el trabajador acumule cuatro inasistencias en un periodo de treinta días.

11.- Insubordinación del trabajador.

Para rescindir por esta causa es necesario tener claramente detalladas las condiciones de trabajo a las cuales se encuentra obligado a observar el trabajador durante el desarrollo de la relación laboral, dentro del contrato laboral; así pues, al momento de plasmar en el contrato los servicios que ha de realizar en el puesto a desempeñar, se debe ser lo más cuidadoso y detallado en las actividades, para que de esta forma el trabajador esté consciente de las actividades a las que se encuentra obligado a cumplir.

12.- No adoptar las medidas de seguridad e higiene.

Esta causa se relaciona con la desobediencia, pero solo se refiere a las medidas de seguridad para prevenir accidentes. Un ejemplo de esta causal de rescisión es cuando no se utilizan

guantes y en general cualquier aditamento que prevenga un accidente.

13.- Asistir en estado inconveniente al trabajo.

Estado de embriaguez significa que el trabajador se encuentre ebrio, y no tan solo que tenga aliento alcohólico. En cuanto a encontrarse bajo el influjo de drogas enervantes, se puede probar mediante un examen médico, pero si es bajo prescripción médica, deberá dar aviso el trabajador al patrón.

14.- Cumplir con pena de prisión impuesta.

Cabe hacer mención que mientras dura el proceso, la relación laboral se suspende, y no se termina. Al momento de que el juez resuelva un auto de formal prisión en contra del trabajador, se dará por terminada la relación laboral.

3.4.2. RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR.

La primera causa enlistada en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo es el engaño al empleado, respecto de las condiciones

contenidas en el contrato de trabajo, ya sea por parte del patrón, o en su caso, la agrupación patronal que le haya propuesto el empleo.

Es importante destacar que esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador, fuera de dicho plazo, no podrá hacerse valer.

De esta manera, si las condiciones ofrecidas por el empleador, tales como horario, puesto, actividades, etc., no concuerdan con las otorgadas una vez que inicia la relación laboral, el trabajador se encuentra en condiciones de dar por terminada esta.

El hecho de que el patrón, sus familiares o sus representantes incurran en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos o análogas, contra el trabajador o su cónyuge, padres, hijos o hermanos, es causal de rescisión. Aquí, se debe considerar, si el acto no es cometido por el patrón, debe existir el consentimiento de este para que opere como causa de rescisión, pues de lo contrario sería una situación ajena a la relación laboral que no tendría por que tener efectos de ella.

Al efecto, hay que considerar que el término probidad se refiere a la rectitud e integridad en el actuar, por lo que actuar con falta de probidad implica aquello que se aparta del buen proceder.

Por otro lado la amenaza, consiste en dar a entender que se le pretende, o se le quiere provocar o hacer algún daño, mientras que las injurias son aquellas expresiones verbales, escritas o corporales que tengan el propósito de ofender a quien las reciba.

Cuando el patrón disminuye el salario del trabajador sin que medie justificación para ello, como podría ser la reducción de la jornada, o descuentos por préstamos o deudas permitidos por el artículo 110 de la Ley Laboral, el empleado podrá rescindir el vínculo laboral sin incurrir en responsabilidad alguna.

El pago de salarios debe realizarse en el lugar en que se presten los servicios, en día laborable convenido entre ambas partes y en horario de trabajo o inmediatamente después de finalizar, por lo que si el patrón modifica unilateralmente cualquiera de estos términos, el empleado podrá dar por terminada la relación laboral, según lo dispuesto en el artículo 110, fracción V, de la misma ley.

En caso de que el trabajador sufra perjuicios en sus herramientas o instrumentos de trabajo y estos sean causados maliciosamente por el patrón, podrá rescindir la relación laboral de acuerdo con lo señalado en el artículo 51, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo.

La seguridad e higiene en el centro de trabajo es una de las principales preocupaciones de las autoridades laborales, y así lo manifiesta el art. 51, fracciones VII y VIII, de multimencionada ley.

La primera señala que cuando el establecimiento carezca de condiciones higiénicas o no se cumplan las medidas preventivas o de seguridad, señaladas por la ley, y ello provoque la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, se configura una causal de negocios.

La segunda, otorga al empleado la posibilidad de rescindir el contrato si el patrón compromete la seguridad del establecimiento de las personas que en el se encuentren debido, a su imprudencia o descuido inexcusable.

3.5. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

Los artículos 53 y 434 de la Ley Federal del Trabajo, señalan que son causas de terminación de las relaciones de trabajo, las siguientes:

- 1.- El mutuo consentimiento de las partes.
- 2.- La muerte del trabajador.
- 3.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 de la Ley Laboral.
- 4.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.
- 5.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental, o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
- 6.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

- 7.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- 8.- Los casos de las relaciones de trabajo para la explotación de minas señalados en el artículo 38 de la Ley Laboral.
- 9.- El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

En los casos de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, excepto en los señalados en el numeral 8, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad.

3.6. CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE LA RELACIÓN LABORAL.

Como ya quedó señalado con anterioridad, los elementos clave, por así denominarlos, para que se llegue a presentar una relación laboral son los de una subordinación y una remuneración por aquella subordinación.

La subordinación se da, o está presente, cuando una persona realiza las actividades encomendadas por otra persona, hay

subordinación, o mejor dicho, se perfecciona o llega a hablarse de subordinación hasta que la persona a la cual se le ha encomendado realizar o desempeñar alguna actividad la realiza; y por ende y hablando en el sentido más lógico cuando la persona a la cual se le ha encomendado realizar alguna actividad no la desempeña, por desagrado o por cualquier razón, entonces no se está hablando ya de subordinación.

Bajo el mismo criterio, y con la finalidad de dejar en claro las características que hacen propias a la relación laboral, ahora me referiré brevemente a la remuneración, y es así que al hablar de remuneración el sentido común nos lleva a conceptualizar a esta como la erogación hecha por parte de una persona en beneficio de otra.

La erogación que se va a realizar es resultado, digámoslo así, del desempeño de la actividad encomendada a esa persona en virtud de la cual se pretende realizar la erogación determinada en una suma de dinero.

3.7. DIFERENCIA ENTRE RELACIÓN LABORAL Y CONTRATO LABORAL.

La diferencia entre el contrato de trabajo y la relación de trabajo consiste en que en el contrato se consignan todas y cada una de las obligaciones y los derechos de las partes y en la relación de trabajo no existe acuerdo escrito sobre ellas. En la relación de trabajo tan solo se presume la existencia de un contrato escrito.

La relación de trabajo existe desde el momento mismo en que comienza a prestarse el trabajo, mientras que en el contrato de trabajo, que es un documento formal en que se consignan las condiciones en que han de prestarse el servicio y se señalan y regulan todos los derechos y obligaciones de carácter laboral puede existir sin la relación de trabajo, lo que ocurriría cuando se celebra el contrato y se estipula que el servicio se comenzará a prestar en fecha posterior.

3.8. CONCEPTO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo señala que el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma y denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Se presumen la existencia del contrato y de la

relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Así, el contrato surge desde el simple acuerdo de voluntades, ya sea verbal o escrito, por lo cual no requiere de mayor formalidad para que surta efectos legales. Sin embargo el contrato escrito debe formalizarse para establecer las condiciones de la relación de trabajo y como protección patronal al ser la empresa la poseedora de la carga probatoria ante las autoridades laborales en lo relativo a:

- * Fecha de ingreso del trabajador
- * Antigüedad del mismo
- * Faltas de asistencia
- * Causas de rescisión de la relación laboral
- * Terminación de la relación laboral
- * Duración de la jornada
- * Pago de días de descanso y obligatorios
- * Disfrute y pago de vacaciones
- * Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad
- * Monto y pago de salario, entre otros.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 24 de la Ley Laboral, las condiciones de trabajo deben constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, quedando uno en poder del patrón y otro en poder del trabajador.

En el ámbito laboral, la falta de contrato no priva al trabajador de los derechos derivados de una relación de trabajo, tal como lo indica el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que la inobservancia de este requisito será imputable al patrón. En el artículo 784 de la misma ley, se señala que el contrato servirá como prueba irrefutable, en caso de controversia ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

3.8.1. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Conforme al artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- 1.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador y del patrón.
- 2.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinados o tiempo indeterminado.

- 3.- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible.
- 4.- El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo.
- 5.- La duración de la jornada.
- 6.- La forma y monto del salario.
- 7.- El día y lugar del pago del salario.
- 8.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa.
- 9.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Hablando y abordando lo relativo a los elementos esenciales del contrato individual de trabajo, podemos señalar, de manera general, los elementos de existencia en un contrato son: el objeto y el consentimiento, y sin ser la excepción, en los contratos individuales de trabajo también existen.

El elemento denominado consentimiento, se traduce en el acuerdo de voluntades entre las partes, ambas partes, patrón y trabajador; esto se concretiza al momento en el que el patrón y trabajador, de manera voluntaria, signan el documento en mención,

demostrando así, o al menos, presuponiendo, que están de acuerdo en lo vertido en dicho documento.

El elemento llamado objeto, consiste en el porqué se realiza dicho contrato, cual es su finalidad, es decir, a que conlleva la firma de dicho contrato; y no es otra cosa más que la obligación de prestar el servicio personal subordinado por parte del trabajador y, por parte del patrón, la obligación de pagar un salario.

3.8.2. ELEMENTOS DE VALIDEZ DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Ahora tomaremos el tema de los elementos de validez del contrato de trabajo, en cuanto a esto podemos decir que son tres los elementos más importantes, aunque la doctrina se empeñe en agregar y señalar más, en el contrato individual de trabajo encontramos, y por ende, señalamos y distinguimos tres, que son, la capacidad, la ausencia de vicios del consentimiento y la formalidad o forma.

En cuanto la capacidad, se refiere a las aptitudes de los signantes de dicho contrato, tanto de parte del patrón, así como del trabajador, contar con capacidad de goce no basta, se debe

contar con la capacidad de ejercicio para ser sujeto de derechos y obligaciones. Así pues, los menores de 14 años, como ejemplo, no podrán prestar servicios como trabajadores, y los mayores de 14 pero menores de 16 años, necesitan forzosamente autorización de sus padres o tutores; tal como lo estipula la Ley Federal del Trabajo en sus numerales 22 y 23.

Al respecto de la ausencia de vicios del consentimiento, es importante que al momento de firmar o celebrar el contrato en cuestión, las partes, trabajador y patrón, se encuentren completamente de acuerdo en realizarlo y manifiesten de forma libre su voluntad en tanto de ello, pues si existe alguna presión de alguna parte hacia la otra, para que lo lleven a cabo, carecerá de validez dicho contrato y podrá declararse la nulidad de dicho contrato. Además se consideran vicios en el consentimiento los siguientes:

- 1.- Error
- 2.- Dolo
- 3.- Violencia
- 4.- Constreñimiento, entre otros.

A manera de ejemplo, será causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, que el trabajador lo engañe con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de las que carezca; según lo señalado en el artículo 47, fracción I de la Ley Laboral.

En cuanto a la forma o formalidad que exige la Ley Federal del Trabajo, para con el contrato individual de trabajo, dicha ley señala expresamente que aunque no se lleve a cabo por escrito, se entenderá, mientras existan lo que es la subordinación, la prestación personal y una remuneración, existirá la relación laboral, independientemente de la existencia del contrato de trabajo o no, mientras se acrediten los elementos anteriormente mencionados.

Pero para abordar como debe ser este elemento de validez, la forma, tomaremos en consideración lo señalado en los numerales 24 y 26 de la Ley Laboral, y dice que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno de ellos en poder de cada parte, patrón y trabajador. La falta de contrato escrito no priva al trabajador de

los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de dicha formalidad.

3.9. MODALIDADES DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO, LA DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo establece tres modalidades para contratar personal conforme a lo siguiente:

- 1.- Por obra determinada
- 2.- Por tiempo determinado
- 3.- Por tiempo indeterminado

Resulta importante, para lo que en estas líneas explicamos, que a falta de estipulación expresa, en cuanto al tipo de contrato laboral, la relación de trabajo se entenderá por tiempo indeterminado.

3.9.1. CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO

El contrato por tiempo indeterminado es el más común de los contratos, ya que se puede celebrar por una persona física o moral

y al no tener un término definido, no establece condiciones especiales para su duración y puede terminar en cualquier tiempo por decisión de alguna de las partes.

Mediante este tipo de contrato, el trabajador presta sus servicios de manera permanente, a fin de satisfacer una necesidad fija, normal o constante en la empresa.

Este tipo de contrato ratifica el principio de estabilidad en el empleo y constituye a su vez, el precepto general de las relaciones de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo que señala. "...a falta de estipulaciones expresas las relaciones serán por tiempo indeterminado."

Las consecuencias legales de esta modalidad de contrato, radican principalmente en los derechos que adquieren los trabajadores por el paso del tiempo, por lo que en caso de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón habrá de cumplirse con lo establecido en el artículo 50 de la Ley Laboral.

3.9.2. CONTRATO POR OBRA DETERMINADA.

El contrato por obra determinada, según los artículos 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo, solo puede establecerse cuando la naturaleza de la obra así lo exija, en estos casos se detallará con exactitud en que consiste la obra a realizar.

En este se especificarán las fases de la obra que se van a realizar y se manifestarán en el documento, sin perder de vista que aunque el contrato señale un tiempo estimado de duración, podría volverse de tiempo indeterminado si no se indica cual es el motivo por el que se limita dicho término, con mayor razón si después al primer contrato celebrado le sigue otro en igualdad de condiciones.

De acuerdo con algunos criterios de jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en estos contratos corresponde al patrón acreditar existencia y validez de los mismos, así como la conclusión de la obra para la cual se contrató al trabajador.

3.9.3. CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO.

En términos del artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo, la contratación por tiempo determinado se presenta en los casos siguientes:

1.- Cuando la naturaleza del trabajo lo exija, esto significa sujetar el contrato a un plazo o acontecimiento futuro y cierto, como en el caso de temporada navideña, donde las empresas suelen contratar personal temporal por el incremento en las ventas o exceso de producción para cumplir un contrato que rebasa la capacidad humana de la empresa.

2.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, ya sea por incapacidad temporal, maternidad o por el desempeño de un cargo sindical, entre otros. En ese caso es importante señalar en el contrato el nombre del trabajador sustituido y el motivo de su ausencia.

Este tipo de contratación solo puede concluir al vencimiento del término pactado o cuando se ha agotado la causa que le dio origen a la contratación, misma que será señalada a fin de que se justifique la terminación del contrato.

De no justificarse la fecha de término señalada y subsiste la materia de trabajo, en términos del artículo 39 de la Ley Laboral, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure tal circunstancia.

La prórroga del contrato será aplicable tanto a aquellos por obra determinada, como a los de tiempo determinado, ya que la subsistencia de la materia de trabajo no está al arbitrio del patrón sino a la acción del trabajador, para demandar la postergación del trabajo y por ende la relación laboral.

CAPÍTULO CUARTO. Justicia social.

4.1. DEFINICIÓN DE JUSTICIA SOCIAL

Hablar de justicia social es tocar el tema de la iglesia católica, pues esta hacía referencia a lo que era la justicia social donde ellos afirmaban que la ley de justicia social prohíbe que una clase excluya a la otra de la participación de los beneficios.

La justicia social debe penetrar en las instituciones y en la vida entera de los pueblos. Su eficacia debe manifestarse sobre todo en la creación de un orden jurídico y social que informe toda la vida económica.

La justicia social se nos presenta como la virtud que tiene por fin realizar el bienestar de la organización social, como una tendencia a repartir equitativamente los bienes naturales. Regula y dirige sobre todo el orden económico equilibrando las clases sociales y suprimiendo eventualmente las deficiencias del contrato del trabajo.

La justicia social busca afanosamente un equilibrio y justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente

vinculada al bien común. Se señala que el concepto de justicia social varía de acuerdo con el tiempo que se tenga para hacer la revolución social.

La justicia social trata ante todo el derecho a un salario justo, pues el trabajo del hombre no es una mercancía sometida a la ley de la oferta y la demanda. El salario debe suministrar los medios para la vida del trabajador y su familia, a un nivel de existencia suficientemente humano, en relación con las condiciones normales de una determinada sociedad.

Situándonos ya en nuestro país, Estados Unidos Mexicanos, hablaremos de la justicia social, cuyo logro constituye el objeto primordial de la Revolución Mexicana de 1910, no equivale sino al mismo bien común. La justicia social no es sino la síntesis deontológica de todo orden jurídico y de la policía gubernativa del Estado.

Etimológicamente hablando, la expresión justicia social denota la justicia para la sociedad, y como esta se compone de individuos, su alcance se extiende a los miembros particulares de la comunidad y a la comunidad misma como un todo humano unitario. La justicia social entraña un concepto y una situación que

consiste en una síntesis armónica y de responsabilidad recíproca entre los intereses sociales y los intereses particulares del individuo.

Trueba Urbina indica que la idea de justicia social no solo tiene por finalidad nivelar a los factores en las relaciones de producción o laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado tendientes a la socialización de los bienes de producción.

De La Cueva, sin intentar una definición precisa, sin embargo, afirma que la idea de la justicia social es una luz que brota especialmente del artículo 123 Constitucional, una categoría que regula las relaciones de trabajo en forma diversa a como lo hace la concepción tradicional de la justicia conmutativa.

La justicia social procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores, cuando del derecho del trabajo se trata, imponiendo los patrones, determinadas responsabilidades a favor de un acreedor individual o de la sociedad como acreedora, y puede llegar, inclusive, en un sistema socialista, a terminar con la propiedad privada de los medios de producción; es decir, la justicia social impone deberes a los particulares frente a otros particulares,

solo por su pertenencia a determinada clase social y lleva, inclusive, al Estado a asumir responsabilidades sociales, para cuya atención, el Estado recoge las aportaciones de los particulares, patrones y trabajadores, y, eventualmente, hace su propia aportación, por ejemplificar, tenemos lo que son los organismos de seguridad social y de vivienda.

La conclusión que se alcanza respecto a la justicia social, según Néstor de Buen es la siguiente: “La propia ley determinará, con sus disposiciones, cual es la idea de justicia social. Esto es, en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, tanto al hacer referencia al equilibrio como a la justicia social, se esta expresando solo una forma cuyo contenido lo darán las normas particulares del sistema¹².”

4.2. JUSTICIA SOCIAL COMO OBJETIVO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En supralíneas, abordé someramente lo que podemos entender al buscar una definición de la justicia social. Ahora, intentamos involucrar netamente al concepto justicia social en el derecho del trabajo.

¹² OP. CIT. SUPRA (2), P. 75.

Para involucrar el concepto de justicia social en el derecho del trabajo, creo necesario, hacer uso de la transcripción literal de algunos artículos de nuestra Ley Federal del Trabajo:

Artículo 2.- *Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.*

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

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

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

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

Ahora bien, y tras haber señalado los artículos de la Ley Federal del Trabajo en líneas anteriores, cabe hacer mención que son los principales en cuanto a justicia social se refiere; al menos, son los numerales en dicha Ley, que abordan más genérico el concepto.

Es necesario hacer una observación en cuanto a conceptos que manejan los artículos multimencionados. Recordamos que a la justicia social se le señala en la igualdad a la que las personas tienen derecho entre ellas, sin importar sus clases sociales, y trata aquella de que capital y trabajo sean ecuánimes, pues bien, en el numeral cuarto de la Ley Laboral, además, por mención en cuanto al tema de nuestra investigación se refiere, que a ninguna persona se le podrá impedir el trabajo, mientras sea lícito.

En cuanto al numeral tercero de multimencionada ley refiere, que el trabajo es un derecho y deber social, además señala que no es artículo de comercio, que exige respeto y dignidad de quien lo presta y debe procurar, por supuesto, un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Esto al parecer es lo que en un momento determinado trata de perseguir el derecho del trabajo en cuanto a justicia social se refiere.

Pero, a manera de crítica, me permito hacer una observación al respecto, lo plasmado en la ley, creo, dista bastante de la realidad, ya que por mencionar un ejemplo claro, el salario mínimo contemplado en la actualidad se aleja del nivel económico decoroso para el trabajador, y peor aún para su familia. ¿Cómo se pretende que una familia promedio de cuatro integrantes por lo menos, sobrevivan con la absurda cantidad simbólica del salario mínimo?

Ahora nos ocupa el artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo, que señala que entre los trabajadores y los patrones debe existir un equilibrio, y reinar la justicia social, para ello existen, y lo menciona dicho numeral, las normas de trabajo. Al respecto, el maestro Alberto Trueba Urbina puntualiza: “¿Qué es la justicia social?”, según la exposición de motivos de la ley señala que es la

justicia a la que hace mención el artículo 123 Constitucional, a fin de que los trabajadores obtengan nuevos beneficios en la medida de que el desarrollo de la industria lo permita. Pero la idea integral de la justicia social, en el derecho del trabajo, que emerge de los textos del artículo 123 Constitucional es más amplia, por que no solo tiene por objeto que los trabajadores alcancen su dignidad de personas humanas y el mejoramiento de sus condiciones económicas, sino también logren la reivindicación de sus derechos.

Al mencionar dignidad de personas humanas, necesitamos hacer una retrospectiva al trato que se les daba en épocas anteriores a los trabajadores, un trato despótico, un trato de alquiler por servicios prestados, y sin más ni más, al ya no servir, o ya no cubrir con las expectativas del patrón tan solo un “adiós” si bien les iba.

Al mencionar mejoramiento de condiciones económicas, bueno, es que según data la historia, en épocas pasadas estamos peor, ni siquiera un estándar de salario existía, era al prudente arbitrio del patrón, el monto que sus trabajadores iban a percibir por sus servicios que prestara.

Al mencionar la reivindicación de sus derechos, refiere más que nada, que no por el hecho de haber, el patrón, despedido al trabajador, este ya no tiene algún último derecho, por el contrario, ahora es cuando la Ley Laboral, las normas de derecho, el derecho del trabajo, busca conseguir y procurar aplicar una justicia social, al momento mismo de “arropar” a la clase más desprotegida, y hacer frente, y de esta manera igualar “la balanza” entre el capital y el trabajo.

4.3. PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El derecho del trabajo cuenta con un cuerpo de proporciones que soportan un sistema de conocimientos y un complejo aparato normativo. Así, con pretensión teórica y pragmática, esta disciplina se encuentra inspirada en un conjunto de principios que no solo justificará su sentido, sino que caracteriza su especialidad. Ciertamente, como rama paradigmática del derecho social, tiene relación estrecha con los principios universales del derecho que orientan y determinan la ciencia jurídica, plenamente concordados con los suyos, peculiares y funcionales.

Abordando su amplio marco, entre los principios que forman su sistema se encuentran los siguientes:

1.- Dignificación del trabajo del hombre. El que impone al patrón el deber de procurar no solo la integridad de sus empleados, sino el respeto cabal de la persona. Por lo mismo se le exige que prodigue un trato humano para los trabajadores, de acuerdo con las peculiaridades que reclaman el propio servicio, la técnica, la modernidad y la experiencia.

2.- Principio que considera que el trabajo no puede considerarse como un bien en el mercado alienable y a merced de las leyes del comercio, clave universal desde el Tratado de Versalles, este principio consignado en la Constitución de 1917 y presente en las proclamas revolucionarias desde el programa del Partido Liberal Mexicano, confirma el carácter reivindicador del derecho del trabajo y su sentido social.

Es necesario apuntar que estos principios fundamentales se orientan a rescatar la importancia y dignidad del hombre frente a las corrientes que denigran o pretenden someter a la ganancia la trascendencia y respeto del trabajo humano.

3.- Principio de la libertad de trabajo. Es considerado como un principio medular en la materia y se encuentra consignado en

las constituciones de casi todos los pueblos, entendido como la potestad de los hombres para dedicarse a la profesión industrial, actividad o comercio de su preferencia, si es que los mismos son lícitos. Se reivindicó con ello el arbitrio de los hombres que trabajaban para optar por las formas más convenientes de sustento, desapareciendo en forma absoluta, el trabajo forzoso que en la praxis aún se impone.

4.- Principio de libertad sindical. Deriva del derecho del trabajador para organizarse profesionalmente, así como aquel que corresponde a las propias asociaciones sindicales para crear o incorporarse a las agrupaciones de cúpula que mejor convenga o se ajuste a sus intereses.

5.- Principio de libertad contractual. En materia de trabajo premarcado por un sistema de normas inderogables con respecto a las prerrogativas o derechos a favor de los trabajadores. Se trata para la escuela italiana de la autonomía individual o colectiva de la voluntad o cuyo amparo o sindicatos alcanzaron una casi independencia, al conseguir sustraerse al control e injerencia del Estado.

6.- Principio de estabilidad en el empleo. Este principio era incontrovertible en algún tiempo, sin embargo se trata de suprimir, pues su universalidad y la experiencia de dos o más siglos de encendida lucha obrera se desprende que es solo una falacia el restablecer, mediante tratados de libre comercio o utilitarios acuerdos paralelos, el despido a capricho de la empresa, como fórmula para nutrir el empleo y elevar la productividad en beneficio de todos. Al efecto no es extraño que se vuelva a mediar, cuando no a pretender legitimar, los jornales por productividad y con duración convencional indefinida, que pudiera combatir la nueva cuenta del trabajo cotidiano por catorce y dieciséis horas si fuere necesario. Que se piense en un sistema de contratación bajo palabra sujeto a las reglas de libre mercado, que imprima los costos sociales, el pago de seguridad social de salarios incosteables que habrán de ser sustituidos por emolumentos reedituales y competitivos, de descansos o vacaciones o bien multas por sanciones mediante las inspecciones de trabajo, la incertidumbre total respecto a la permanencia del trabajo, y por ende el imperio de la autonomía de la voluntad en los contratos, que de paso vendría a aniquilar con el desaliento de la conciencia sindical, la existencia de los propios derechos colectivos. Así frente a la contundencia del transpersonalismo económico y de la deshumanización de los modernos tratamientos laborales cabe

mediar con Lastra si ¿El trabajo constituye aún el valor supremo de la vida social?¹³

7.- Principio de la progresión racional. En virtud del cual se crea un ordenamiento tutelar que limite y dé salida a las exigencias económicas que generan la miseria y la marginación de los obreros, se procura que por lo mismo, el legislador prolongue el sistema de normas idóneas para resolver las necesidades esenciales del trabajador, de manera paulatina y de acuerdo con sus posibilidades, siempre con la pretensión de poder alcanzar un sistema jurídico justo, que al reglamentar las relaciones de trabajo, suprima la explotación y el goce de lo superfluo.

¹³ LASTRE LASTRA JOSE MANUEL, ELTRABAJO ¿VALOR SUPREMO DE LA VIDA SOCIAL?, UNAM, México 1995, Pp. 175.

CAPÍTULO QUINTO. De las personas con discapacidad.

5.1. REFLEXIÓN SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La lucha de los discapacitados se inicia al identificarse diferente, cuando el discapacitado comprende que deberá esforzarse por encajar en la sociedad. Comienza entonces su largo peregrinar para determinar las causas de la discapacidad así como la posible rehabilitación para su condición especial, deberá someterse a innumerables chequeos, molestos exámenes y tratamientos que lo harán sentir como conejillo de indias, como un sujeto raro, como un ser defectuoso, incompleto o imperfecto.

La integración familiar constituye su primer enfrentamiento con la cruda realidad, pues es un miembro distinto en el hogar, que debe tener paciencia para solicitar se le comparta e integre a la conversación en turno, siendo el último en advertir las noticias de moda, convirtiéndose en dependiente de los demás familiares, siendo su opinión nula e inclusive en algunos casos sujeto de maltrato, lo cual lo convierte en una persona desconfiada y resentida, todo esto generalmente se traduce en manifestaciones de carácter agresivo o violento.

Existe también la posibilidad de que por el contrario, se le sobre proteja y se le otorguen demasiados privilegios y que mas tarde, aunque sin ser culpable se convertirá en un ser inútil y demandante, con poca iniciativa, excesiva dependencia, escasa responsabilidad y nula autonomía.

La persona discapacitada deberá trabajar diariamente en un ambiente social hostil, en circunstancias adversas, generalmente basadas en la indiferencia y el menosprecio, se sentirá injustamente marginada y ofendida cuando la sociedad no se interese en conocerla e intentar un acercamiento, cuando se empeñen en manipularla y resolver el problema de la integración unilateralmente, cuando productivamente se le trate con matices de inferioridad.

El aspecto laboral es decepcionante, pues aún cuando existen algunos discapacitados preparados para ocupar puestos directivos, se deben conformar con realizar actividades muy por debajo de sus capacidades reales, generalmente se les limita el acceso a mejores oportunidades en el sector productivo, en cambio se admite a personas con menor rendimiento, por el hecho de ser "normales", las aspiraciones profesionales de los discapacitados

también se ven frustradas al no contar con facilidades de acceso para acudir a las universidades y centros de estudios superiores.

La integración social debe ser un proceso que conceda a todos los individuos poder participar de los beneficios del desarrollo a través del ejercicio de sus derechos y capacidades. La principal arma para lograr la integración social y productiva es trabajar a favor de la justicia y la igualdad, elevando los niveles de bienestar y desarrollo e impulsando las personas discapacitadas cuando se le niegan las oportunidades de que dispone en general la comunidad y que son necesarias para los aspectos fundamentales de la vida como la educación, el empleo, la vivienda, la seguridad económica y personal, la participación en grupos sociales y políticos, las actividades religiosas, las relaciones afectivas, el acceso a las instalaciones públicas, la libertad de movimientos, así como las posibilidades para desarrollar un estilo y calidad de vida adecuados.

Al inicio del nuevo milenio, forzosamente, debemos admitir que las proyecciones que se hacían a futuro en relación con la discapacidad, pensando en el año 2000, ahora simplemente nos han alcanzado y es necesario darles cumplimiento. Nos corresponde ser los actores que hagamos realidad lo que ayer se

soñó, este debe ser el milenio de la integración, el siglo del respeto a los derechos de los mas desprotegidos, la era de una convivencia bondadosa, justa y de oportunidades para todos, la etapa del respeto a la dignidad de los discapacitados.

Hemos llegado al nuevo siglo, con muchos avances científicos y tecnológicos, las distancias entre los hombres se han acortado, comienza a observarse los inicios de una sociedad mas incluyente, sin embargo, la construcción de la nueva sociedad aún se vislumbra lejos, sobre todo ahora que vivimos en tiempos de vertiginosos cambios sociales, que nos obligan a la redefinición de papeles, de tareas y metas por cumplir. El nuevo milenio, nos lanza el acertijo de lo incierto y el reto de soñar el mejor diseño de nuestra sociedad futura.

A nosotros nos toca hoy proponer, analizar, discutir y construir como queremos que sea la nueva sociedad del presente y futuro, para establecer como queremos avanzar en este siglo, como queremos que reconozca la sociedad a las personas que enfrentan la discapacidad, a las mujeres, a los niños, a los ancianos. Por ello debemos pensar en formas de organización creativas, en nuevos métodos y mejores estrategias que nos permitan continuar avanzando en el camino de los cambios necesarios para integrar a

las personas discapacitadas a las dinámicas de desarrollo familiar y social.

5.2. DEFINICIÓN DE DEFICIENCIA, MINUSVALIA, DISCAPACIDAD E INVALIDEZ.

Las palabras "deficiencia", "minusvalía", "discapacidad" e "invalidéz" representan comúnmente un cierto grado de confusión e imprecisión en su interpretación y uso entre la población general, motivo por el cual consideramos oportuno puntualizar con toda precisión su significado, lo mismo que el concepto de los términos "readaptación profesional".

DEFICIENCIA:

Se define como toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

MINUSVALIA:

La Organización Internacional del Trabajo define la minusvalía como una situación desventajosa para una persona determinada, como consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad que limita o impide el desempeño de un papel social que es normal en su caso según su edad, sexo y factores sociales y culturales.

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, constituyendo una situación de desigualdad.

DISCAPACIDAD:

Algunas Organizaciones Internacionales de Discapacitados definen a la discapacidad, como ese gran número de diferentes limitaciones funcionales de carácter temporal o permanente que se registra en la población mundial y que revisten la forma de deficiencias físicas, intelectuales o sensoriales, de una dolencia que requiera atención médica o incluso una enfermedad mental que limite la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

Donde resulta importante señalar que este concepto, resulta más completo que el formulado por la Organización Mundial de la Salud, en virtud de que toma en consideración incluso las limitaciones que incorpora el entorno económico y social.

INVALIDEZ:

El término designa a toda persona cuyas posibilidades de obtener, conservar y progresar en un empleo adecuado se encuentren reducidas debido a una disminución de su capacidad física o mental debidamente reconocida por una autoridad médica competente.

READAPTACIÓN PROFESIONAL:

Designa aquella parte del proceso continuo y coordinado que

comprende el suministro de medios estructurados tales como servicios médicos, psicológicos, sociales, educativos, de orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva para que los inválidos puedan obtener, conservar y progresar en un empleo adecuado; así como la promoción de la persona invalida para su integración o reintegración en la sociedad con una vida activa de participación laboral y cultural.

Estas definiciones de la Organización Mundial de la Salud, se producen dentro de la experiencia de la salud, en el contexto de la readaptación profesional. Deficiencia, discapacidad y minusvalía, deben relacionarse con las posibilidades de la persona para encontrar, conservar y progresar en un trabajo, es decir incorporarse socialmente a la vida productiva. En estas condiciones una discapacidad puede por lo tanto variar en cuanto al grado de minusvalía que representa según el tipo de actividad productiva del trabajador.

5.3. TIPOS DE DISCAPACIDAD

Las estimaciones de las organizaciones mexicanas involucradas en el manejo de la discapacidad señalan que en nuestro país, los diferentes tipos de discapacidad se encuentran en los siguientes porcentajes:

Discapacidad de la movilidad o del aparato locomotor 53%, Discapacidad intelectual 20%, Discapacidad de la comunicación humana o Sordos 18%, Ciegos y débiles visuales 9%.

El Programa de Acción Mundial para las personas con discapacidad, fue publicado por las Naciones Unidas en 1983, dicho documento estimaba, en ese entonces, que en el mundo había 500 millones de personas con discapacidades. Según esta fuente, en la mayoría de los países, por lo menos una de cada diez personas tiene alguna deficiencia física, intelectual o sensorial, y por lo menos el 25% de toda la población es adversamente afectada por la presencia de la discapacidad.

El mismo programa indica que, según un estudio realizado por expertos, por lo menos el 70% de las personas con discapacidad vive en zonas donde no se dispone de los servicios necesarios para ayudarles a superar sus limitaciones. Por ello, en 1994 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la resolución relativa a las "Normas Uniformes sobre la Igualdad de oportunidades para las Personas con Discapacidad", en razón de que en todos los países hay obstáculos que limitan a este sector.

Las normas se constituyen así en un instrumento normativo y de acción, cuyo objetivo es asegurar que las personas con discapacidad tengan los mismos derechos y obligaciones que los demás. Asimismo, se considera que es responsabilidad de los estados tomar las medidas adecuadas para eliminar las barreras y que deben también participar las personas con discapacidad y sus representantes.

El gobierno de México, determinó en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 los lineamientos generales para la atención de las personas con discapacidad y la creación de una cultura de comprensión, aceptación y respeto de la discapacidad. Estableció que deberá proporcionarse atención integral a las personas con discapacidad, para lo cual es necesario promover medidas eficaces para prevenir, rehabilitar y lograr su participación plena en la vida social y en el desarrollo en igualdad de circunstancias.

5.4. LA DISCAPACIDAD EN CIFRAS

Al nivel internacional la importancia de los problemas económicos y sociales de la discapacidad esta dada si consideramos que en el mundo hay mas de quinientos millones de personas discapacitadas, y que en todas partes se cometen abusos

contra sus derechos derivados entre otras cosas de prejuicios seculares.

De acuerdo al análisis de la discapacidad en el mundo, conforme al Dossier Informativo sobre las Normas Uniformes de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, señala que un 98% de las personas discapacitadas que viven en los países en vías de desarrollo no tienen acceso a los servicios de rehabilitación; que hay 20 millones de personas que necesitan sillas de ruedas; que 100 millones de personas padecen minusvalía causada por la mala nutrición; que en ningún país se cuenta con sistemas de transporte accesibles totalmente; que en algunos países el 90% de los niños discapacitados no vive mas de 20 años, entre otros datos.

En el caso de México, de acuerdo con los Resultados Definitivos Tabulados Complementarios de la Encuesta sobre Discapacidad realizada por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), esta importancia se refleja en el hecho de que a nivel nacional, de un total de 19, 848,319 hogares (100%), 1, 915,137 hogares (9.65%) tienen al menos un miembro integrante con algún tipo de discapacidad.

De acuerdo con los informes elaborados por la Subcomisión de Rehabilitación Laboral, Capacitación y Trabajo señalada, del total de discapacitados que tiene registrados, el 53 % lo es de discapacidad locomotora, el 20 % de discapacidad intelectual, un 18 % del lenguaje o del habla, y un 9 % lo es de discapacidad visual. Asimismo, del total de hogares con algún miembro discapacitado el 9.03% percibe entre tres y cinco salarios mínimos, y el 13.78% no percibe ninguno.

Conforme al Sistema Nacional de Información sobre Población con Discapacidad, en el país existían al año pasado 741 asociaciones de personas con discapacidad de las cuales 628, el 85%, manifestaron tener algún registro oficial; 113 equivalente al 15% no lo manifestaron. Las entidades federativas con mayor número de asociaciones son: el Distrito Federal con 114, Coahuila con 78, Jalisco con 65 y Guanajuato con 49.

De las 741 asociaciones registradas en el Sistema, 91 (12.28%) tienen 20 o mas años de fundadas, 166 (22.40%) tienen de 10 a 19 años, 143 (19.30%) tienen de 6 a 9 años, 148 (19.97%) tienen de 3 a 5, y 171 (23.08%) que son la mayoría, tienen menos de 3 años; 22 (2.97%) no especificaron el dato.

Asimismo de las 741 asociaciones, 262 (35.36%) atienden el tipo de discapacidad visual, 242 (32.66%) la auditiva, 298 (40,21%) la del habla o del lenguaje, 435 (58.70%) la discapacidad neuromotriz, 403 (54.38) la intelectual, y 69 (9.31%) atienden otro tipo de discapacidad, pudiendo atender una asociación varios tipos.

En igual forma los servicios que brindan estas asociaciones son: atención médica 191 (25.77%), rehabilitación física 401 (54.12%), educación especial 432 (58.29%), orientación psicológica 372 (50.20%), capacitación laboral 386 (52.09%), eventos deportivos y recreativos 460 (62.08%), eventos culturales y artísticos 345 (46.56%), y otro tipo de servicio 176 (23.75%), pudiendo una asociación incidir en varios servicios.

Así pues, el rango social de la discapacidad lo podemos valorar si tomamos en cuenta que en México se estima que existen al menos 10 millones de personas con alguna de sus manifestaciones, cifra que, por género, se distribuye 50% mujeres y 50% hombres. Algo muy delicado es que cerca de 2 millones 500 mil personas con discapacidad, son niñas y niños.

Detrás de ese impacto demográfico muy alarmante, tenemos que tomar en consideración que solamente el 24% del total de

personas con discapacidad, cuentan con algún empleo e ingreso; el 76% restante es considerado como población inactiva. Lo que constituye una desigualdad profunda que debemos valorar.

En efecto, debemos mencionar que de las personas con discapacidad que no tienen empleo, el 52% no lo tienen debido a su condición, entiéndase por ello, que el mercado de trabajo y la sociedad no los considera aptos para emplearlos. Esto último debe contrastarse con el hecho de que sólo un 30% de las personas con discapacidad no empleadas, realmente esta imposibilitada para trabajar, ya sea por problemas crónicos de salud, avanzada edad o incapacidad total; del mismo modo que un 15% vive de sus rentas, al amparo de pensiones o jubilaciones.

De fondo, cabe destacar que de los 10 millones, el 82% depende parcial o totalmente de sus familiares o amigos y el 2% de la caridad y aún de la limosna. Como puede apreciarse, 10 millones de mexicanos en esta condición, implican al 10% de nuestra población y sus efectos se multiplican si consideramos lo que representa en costo de sobre vivencia para las familias.

Ante esta realidad, consideramos que uno de los rasgos mas positivos que podemos encontrar en los avances de nuestra cultura

social hacia las personas con discapacidad, es que existen sentimientos de pertenencia colectiva y auténtica preocupación pública y privada muestra población discapacitada

5.5. MARCO JURÍDICO PROTECTOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

"Lo que constituye a un ser humano con limitaciones en un monstruo, no es simplemente la excepción con relación a la forma de la naturaleza de la especie, es la gran conmoción que provoca en las regularidades jurídicas" "La vida de los hombres infames", Michel Foucaul

El desarrollo de la Legislación para personas con discapacidad en México, es un proceso que implica, no solo hablar sobre las Leyes y su contenido, representa, comentar sobre el desarrollo de las personas con discapacidad, sus problemas, sus necesidades y el porque se ha hecho necesario legislar a su favor.

A diferencia de otros países, donde las consecuencias de las guerras o la efectividad de las políticas públicas, han sido factor para un mejor desarrollo de la población con discapacidad, México ha sido testigo de un interesante proceso social. Desde los años 40, personas con discapacidad, familiares, profesionales y

filántropos, al no encontrar respuestas y solución a sus problemas, empezaron a formar organizaciones sociales para todas las discapacidades con una amplia diversidad de objetivos. Actualmente existen en el país cerca de 700 organizaciones sociales de y para personas con discapacidad.

Con varios intentos fallidos en los años 80, por unir a las personas y sus organizaciones, en 1990 se formó el Consejo Nacional Ciudadano de Personas con Discapacidad, donde confluyen hoy día una mayoría de las organizaciones sociales. El éxito de este proceso social, motivó un alto sentido de unidad, y la oportunidad para establecer objetivos comunes en beneficio de toda la población con discapacidad.

Hasta principios de ésta década, la atención de las personas con discapacidad, solo se regía por lo establecido en la Ley General de Salud, la Ley General de Educación y la Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social, dirigida a los aspectos de salud, rehabilitación, educación y asistencia social. Sin embargo, quedaban al margen situaciones como la equidad de oportunidades, el empleo, la capacitación, la eliminación de barreras arquitectónicas, el desarrollo social, la obtención de

servicios, la recreación, cultura, deporte y el libre tránsito y desplazamiento, entre otros.

Podemos afirmar que de 1990 a la fecha, las reformas jurídicas de carácter federal o estatal, se deben en gran medida, a la constante exigencia y participación de las personas con discapacidad a lo largo y ancho del país, haciéndose escuchar con propuestas muy concretas, sobre las diversas materias que la Legislación debe incorporar y actualizar.

Uno de los primeros logros, consecuencia de ese esfuerzo de unidad, fue la apertura de los Diputados en el Congreso de la Unión en el año de 1992 al presentarse y aprobarse la iniciativa de reforma al artículo 450 del Código Civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia Federal.

Dicha iniciativa, desde 1981 fue promovida con gran intensidad por los padres de personas con discapacidad intelectual, en virtud de que tal artículo, definía inapropiadamente a las personas jurídicamente incapaces de gobernarse a si mismas o manifestar su voluntad por algún medio.

El desarrollo de reformas o promulgación de disposiciones legales, que tienen como finalidad consagrar los derechos de las

personas con discapacidad, se han fundamentado en el orden jurídico positivo mexicano, considerando lo establecido por:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de los Derechos del niño, el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad y las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, entre otros.

Estos instrumentos y acciones, reconocen que las personas con discapacidad no sólo tienen derecho a ejercer la totalidad de sus derechos civiles, políticos, económicos y sociales, consagrados en diversos instrumentos internacionales, sino que además establecen los derechos específicos y las medidas que el Estado debe tomar para que las personas con discapacidad puedan gozar en un plano de igualdad del conjunto de los Derechos Humanos que goza la población en general.

Si bien, la Constitución Política de México consagra por igual derechos a todos los mexicanos, los derechos anteriormente referidos, hoy se plasman en una amplia gama de ordenamientos que comprenden diversas problemáticas de la población con discapacidad y sus familiares. En el año de 1995, por vez primera

en la historia contemporánea de México, la problemática de la población con discapacidad es elevada al Plan Nacional de Desarrollo 1995- 2000, con la puesta en marcha del "Programa Nacional para el Bienestar e Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad", como el eje rector de las políticas públicas.

Lo anterior, ha permitido conocer a fondo los problemas, definir mejores programas o acciones y sensibilizarnos de que el marco jurídico nacional o local, necesita constantemente actualizarse a las realidades de la sociedad. Así, se han promulgado en todas las entidades de la República Leyes de Integración Social que comprenden los derechos de las personas con discapacidad, cuyo sentido es articular las responsabilidades del Gobierno y el conjunto de las Instituciones en cada entidad.

En noviembre de 1998, la Secretaria de Salud emitió la Norma Oficial Mexicana para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad.

En marzo de 1999, la Procuraduría Federal del Consumidor y el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, firmaron con

las organizaciones de y para personas con discapacidades nacionales y locales, el Convenio para la Defensa de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Actualmente, se encuentran en proceso de estudio y análisis:

La Iniciativa de reformas la Ley Federal del Trabajo
la Iniciativa de Ley Federal para Personas con Discapacidad
la Iniciativa para crear Comisiones de Personas con Discapacidad en los Congresos Locales. Los retos para la población con discapacidad en México, todavía requieren de un mayor esfuerzo y trabajo, pero sintetizando las aspiraciones del presente y futuro inmediato, donde se vislumbra la posibilidad de lograr que la Comisión Nacional Coordinadora del Programa Nacional para el Bienestar e Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, sea dotada con personalidad jurídica y patrimonio propios.

A continuación exponemos brevemente las principales estructuras legales mexicanas que conforman el marco jurídico en relación con la discapacidad y sus principales características:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA MEXICANA:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en el Artículo 5; "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos" y en el Artículo 123 que "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley".

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo constituyen el marco jurídico que regula relación de trabajo, aunque, dentro de estas no existen disposiciones específicas que regulen el trabajo de personas con discapacidad o su incorporación a un empleo remunerado.

Todos los trabajadores son iguales ante la Ley, y aunque no se les mencione de manera expresa, las personas con discapacidad, poseen los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que todos los trabajadores. Nuestra Constitución Política en el artículo 123 determina los derechos que tienen los trabajadores que trabajan para un patrón, esto es, que son sujetos de una relación laboral. Con esto se busca darles protección en su empleo y en las condiciones de seguridad e higiene en que éste se desarrolle.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

En México, la Ley Federal del Trabajo reglamenta el Artículo 123 al establecer los principios bajo los cuales debe regirse la relación laboral. A este respecto, la Ley Federal del Trabajo señala:

El trabajo es un derecho y un deber social No es artículo de comercio. Quien trabaja merece respeto en sus derechos y dignidad. Debe efectuarse el trabajo en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No se puede discriminar a ningún trabajador con motivo de su raza, sexo, edad, religión, doctrina política o condición social. Debe darse capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo dispone que en ningún caso las condiciones de trabajo de un empleado puedan ser inferiores a las fijadas en la propia Ley. La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para realizar su trabajo. La jornada de trabajo no puede ser mayor de 8 horas si es

diurna; de 7 horas si es nocturna y de 7.5 horas si es mixta. Por cada 6 días de trabajo se tiene derecho a disfrutar, por lo menos, de un día de descanso con goce de salario íntegro. El trabajador que tenga un año de servicio deberá disfrutar de un período anual de vacaciones pagadas, de cuando menos 6 días laborables y que aumentará en 2 días laborables cada año subsecuente de servicio, hasta llegar a 12. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará 2 días por cada cinco de servicio.

ALGUNAS DE LAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Cumplir con las normas de trabajo, pagar los salarios conforme a la Ley, darles un lugar seguro para guardar sus herramientas de trabajo, dar buen trato a los trabajadores, proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establece la Ley, cumplir las disposiciones de seguridad e higiene para prevenir accidentes y enfermedades en el centro de trabajo.

TODO TRABAJADOR TIENE DERECHO A:

Recibirán salario por su trabajo Recibir un aguinaldo anual
Participar de las utilidades de la empresa.

Recibir capacitación para elevar su nivel de vida, productividad y prevenga riesgos de trabajo Ser incorporado a la seguridad social, ya sea el IMSS o el ISSSTE, según sea el caso, para obtener atención médica oportuna, así como medicamentos y servicios hospitalarios. Comparecer a juicio y ejercitar las acciones correspondientes, sin necesidad de autorización alguna.

LEY GENERAL DE SALUD:

A su vez, la Ley General de Salud señala en relación con las personas discapacitadas, en su Título Noveno lo siguiente:

Artículo 172.- El Gobierno Federal contara con un organismo que tendrá entre sus objetivos la promoción de la asistencia social, la prestación de servicios en ese campo y la realización de las demás acciones que establezcan las disposiciones legales aplicables. Dicho organismo promoverá la interrelación sistemática de acciones que en el campo de la asistencia social lleven a cabo las instituciones públicas.

Artículo 173.- Para los efectos de esta Ley se entiende por invalidez la limitación en la capacidad de una persona para realizar por si misma actividades necesarias para su desempeño físico

mental, social, ocupacional y económico como consecuencia de una insuficiencia somática, psicológica o social.

Artículo 174.- La atención en materia de prevención de invalidez y rehabilitación de inválidos comprende:

La investigación de las causas y factores condicionantes de la invalidez;

La promoción de la participación de la comunidad en la prevención y control de las causas y factores condicionantes de la invalidez

La identificación temprana y la atención oportuna de los procesos físicos, mentales o sociales que puedan causar invalidez;

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

La atención integral de los inválidos, incluyendo la adaptación de las prótesis, y ayudas funcionales que requieran, y

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

Artículo 175.- La Secretaria de Salud establecerá las normas técnicas de carácter nacional en materia de prevención de la

invalidez y rehabilitación de inválidos y coordinará, supervisará y evaluará su cumplimiento por parte de las instituciones públicas, sociales y privadas que persigan estos fines

Artículo 177.- La Secretaría de Salud, a través del organismo a que alude el Artículo 172 de esta Ley, y los gobiernos de las entidades federativas coordinadamente y en sus respectivos ámbitos de competencia promoverán, el establecimiento de centros y servicios de rehabilitación somática, psicológica, social y ocupacional para las personas que sufran cualquier tipo de invalidez, así como acciones que faciliten la disponibilidad y adaptación de prótesis, y ayudas funcionales.

Artículo 178.- El organismo del Gobierno federal previsto en el Artículo 172, tendrá entre sus objetivos operar establecimientos de rehabilitación, realizar estudios e investigaciones en materia de invalidez y participar en programas de rehabilitación y educación especial.

Artículo 180.- La Secretaria de Salud y los gobiernos de las entidades federativas, en coordinación con otras instituciones públicas, promoverán que en los lugares en que se presten servicios públicos, se dispongan facilidades para las personas inválidas

LEY DEL SEGURO SOCIAL:

La Ley del Seguro Social Mexicano rige de igual manera a personas con o sin discapacidad y a patrones que tienen contratados a trabajadores con o sin esta característica. Por error, algunos empresarios creen que las cuotas del Seguro Social van a ser diferentes si tienen contratadas a personas con discapacidad, al respecto conviene comentar que el mismo Seguro Social aclaró esta situación en un documento dirigido a la Confederación Mexicana de Organizaciones a favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, A. C. de fecha 7 de julio de 1999 y otro dirigido a los Señores Consejeros del Sector Patronal ante el H Consejo Técnico de fecha 10 de agosto de 1999, en los cuales señala:

"Existe desconocimiento por parte de los empresarios sobre los procedimientos señalados por el Seguro Social ante la incorporación de personal con discapacidad al empleo, persistiendo del temor de un incremento de cuotas por esta razón, sobre el particular, me permito informar a ustedes que de conformidad al artículo 71 de la Ley del Seguro Social, las cuotas que por Seguro de Riesgos de Trabajo deban pagar los patrones se determinan en relación con la cuantía del salario base del salario base de cotización y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate, en los términos que establece el

Reglamento para la Clasificación de empresas y Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo".

El citado dispositivo legal contiene dos elementos a tomarse en cuenta para los efectos señalados:

- 1) La cuantía del salario base de cotización, y
- 2) Los riesgos inherentes a la actividad de la negociación.

De lo anterior se desprende que la discapacidad de una persona que labora en una empresa, no tiene ninguna relación con la determinación de las cuotas que ésta cubre por el seguro que nos ocupa. Para evitar siniestros se necesita la organización de comisiones de seguridad e higiene en cada empresa o las medidas para prevenir riesgos de la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, o bien la capacitación. Situaciones que nada tiene que ver con la discapacidad. "Por las razones anteriores, se concluye que la empresa que contrate a personas con discapacidad, no se ve en modo alguno afectada por ese hecho, con incrementos de sus cuotas por el Seguro de Riesgos de Trabajo.

Uno de los objetivos es dar a conocer a los empresarios estas disposiciones a fin de que con el espíritu de solidaridad compartido con la clase trabajadora, se dé acceso a ésta, a las personas con

discapacidad que tengan aptitudes y preparación suficiente, para desempeñarse laboralmente.

LEY PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL DISTRITO FEDERAL

La Ley para Personas con Discapacidad en el Distrito Federal, publicada en México, en agosto de 1999, representa un conjunto de reformas de las políticas públicas, a favor de la discapacidad, la manera como estas van adquiriendo el carácter de obligatorias y se garantiza la participación de las organizaciones de discapacitados a través de un Consejo Promotor.

Cuando se estructura una ley como la de Personas con Discapacidad en el Distrito Federal, tienen muchas y muy variadas disposiciones relativas que involucran otros ordenamientos jurídicos, citemos solamente un ejemplo: La ley de las Personas con Discapacidad en su Capítulo V, Artículo 15 señala que las construcciones o modificaciones que se realicen deberán contemplar facilidades urbanísticas y arquitectónicas, adecuadas a las personas con discapacidad, por ello, para el mejor cumplimiento de lo dispuesto en dicha ley se hicieron reformas a la "Ley del Desarrollo Urbano del Distrito Federal", en su artículo

3ero, fracción VI, que a la letra dice "La infraestructura y el equipamiento del entorno urbano, los servicios urbanos, así como las acciones de vivienda, construcciones e instalaciones a que tienen acceso el público, deberán cumplir con la normatividad necesaria que permita a las personas con discapacidad orientarse, desplazarse y utilizarlos sin peligro para la vida y la salud".

Debemos señalar que solamente gracias al nivel de presencia continua de las organizaciones de discapacitados ante las representaciones legislativas se han logrado avances importantes en la eliminación de barreras arquitectónicas, en la construcción de rampas, en la instalación de teléfonos pequeños y en la adecuación del sistema metropolitano de transporte para las personas invidentes.

5.6. DERECHOS HUMANOS DE LOS DISCAPACITADOS

La Declaración Universal de los Derechos Humanos considera "que todos los seres humanos nacen libres y en igualdad de condiciones. También considera que es un ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben de esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones promuevan, mediante la

enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades y se esfuercen para que su aplicación sea universal y efectiva".

El logro de la igualdad de oportunidades para todas las personas con discapacidad, sin ningún tipo de discriminación es una contribución fundamental al esfuerzo mundial de movilización de recursos humanos es parte de la democracia e igualdad social por la que luchamos millones de personas en todo el mundo.

La preocupación de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos, se precipitó con el Holocausto y con los horrores de la Segunda Guerra Mundial. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, asevera que los respetos para los derechos humanos y la dignidad son "la base y cimientos de la justicia, de la libertad y de la paz en el mundo". Estos derechos se articulan posteriormente en dos convenios internacionales, uno sobre los derechos económicos, sociales y culturales; y el otro en los derechos civiles y políticos. Junto con la Declaración, estos convenios constituyen el Documento Internacional de los Derechos Humanos, el cual es legalmente obligatorio.

Sin embargo y a pesar de la fuerza legal de estos derechos, no describen la realidad. En muchos países, los derechos humanos han sido asimilados con la libertad de represión de los Estados. Estamos a cuatro años de la Década de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en la Educación (que duró hasta el año 2004), pero cuantos de nuestros Gobiernos llegan tan siquiera a atender sus compromisos internacionales en derechos humanos cuando se trata de políticas domésticas.

Mientras que aumenta la retórica y el enfoque en asuntos relacionados con la igualdad, todavía existe una gran distancia que separa las palabras de la acción. En 1995, las Naciones Unidas convocaron a la Reunión Cumbre del Mundo para el Desarrollo Social para mejorar "la condición humana". Los temas medulares de la Cumbre, incluían la erradicación de la pobreza y la promoción de "sociedades seguras, estables y justas". Sin embargo una vista retrospectiva de los últimos cinco años, muestra un panorama desolador. Una copia reciente del reporte del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la implementación de los compromisos de la Cumbre, indica lo siguiente:

El mundo se ha convertido en un lugar con mayores desigualdades, lo mismo dentro que entre las naciones. La desigualdad aumenta en la pobreza,

desempleo y en la exclusión social. Al centrarse los sistemas de seguridad social en los grupos mas vulnerables de la sociedad, esta resultando en una reducción en la solidaridad social, lo cual a su vez esta minando el apoyo político y la asignación de recursos para esos servicios.

La reducción de los gastos sociales ha traído como consecuencia una reducción en la capacidad del gobierno para promover la integración social, en esfuerzos tales como: promoción de la democratización, incluyendo promoción en la igualdad y de los derechos humanos, así como fórmulas participativas del gobierno y protección social e inclusión de los grupos vulnerables, tales como una persona con una discapacidad.

Muchos han argumentado que la promoción de los derechos humanos, especialmente para los grupos tan vulnerables como lo son las personas con una discapacidad, resulta muy costosa y que no puede sostenerse mientras el mundo esté enfrentando la demanda de otras prioridades. Sin embargo es indiscutible la importancia, trascendencia y gran relevancia histórica que guarda la promoción de los derechos humanos de las personas discapacitadas.

El derecho al trabajo.

Sin duda el derecho que mas reclaman las personas con discapacidad es el derecho al trabajo, independientemente de la condición socioeconómica, son el grupo social con mayor desempleo. Pero el trabajo no sólo es un derecho, sino una obligación social, de su realización depende la consecución de un nivel digno de vida. Pero sobre todo, el tener un empleo y la posibilidad de progresar en él es el medio idóneo de realización de cualquier persona humana.

En México carecemos de medios legales de protección eficiente en contra de la discriminación. Las leyes laborales protegen fundamentalmente los derechos de quienes tienen trabajo, pero no existen mecanismos eficientes para proteger a los que se les niega trabajo por discriminación. El objetivo de legislar en esta materia es el de garantizar igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, es decir, no se pretende crear una legislación que otorgue ventajas y consideraciones, ni que les considere a las personas con discapacidad como un sector que debe recibir ventajas y apoyos, sino igualdad de oportunidades.

Pero debemos estar claros que no se puede competir en condiciones similares entre desiguales, como lo ha definido la Organización Internacional del Trabajo "el principio de la igualdad de derechos significa que las necesidades de cada persona tienen igual importancia". Un gran logro ha sido la ratificación, el 11 de diciembre de 1998, del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre readaptación Profesional y Empleo a las Personas con Discapacidad, el gran reto es trabajar y legislar lo mas pronto posible para que esta ratificación este plasmada en nuestra legislación vigente.

Así, partiendo de la Declaración Universal de Derechos Humanos, producto de la era en que vivimos, muchos hemos emprendido el camino que nos lleva a comprender que tales derechos no son meramente políticos, sino que son esencialmente humanos.

La realidad se vive con la presencia de personas que tienen sus peculiaridades en cuanto a habilidad física o mental, capacidad para comprender ideas o realizar tareas, pero nada de ello diferencia a los seres humanos entre sí. Ha sido fácil entender que personas de diferente raza, estatura o peso corporal no son distintas entre sí; ahora es evidente que se comprenden que

existen – entre humanos – otro tipo de características que distinguen a las personas y que se relacionan con la destreza, el intelecto o la apariencia física... pero en esencia, y así lo afirma el Artículo 7 de la Declaración Universal, todos somos iguales ante la ley y tenemos derecho a igual protección de la ley en todo lo relativo a discriminación.

Sin embargo, la historia de marginación hizo que el 7 de junio de 1999 la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA) adoptara la "Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad" la que aún debe ser ratificada por los Estados del Continente.

5.7. TRABAJO Y DISCAPACIDAD

Hablar del desarrollo social de cualquier país del mundo contemporáneo, implica hacer referencia no sólo al marco de atribuciones que por mandato de ley tiene encomendadas la Administración Pública, implica también a conocer los fundamentos, características, objetivos, retos y perspectivas de las políticas públicas para llevar al cabo su promoción e impulso, y las

acciones concretas para combatir la pobreza, la desigualdad, la marginalidad, la vulnerabilidad, los rezagos y la exclusión.

Por origen y tradición México posee una arraigada vocación nacionalista, libertaria y de justicia social, buscando históricamente elevar y dignificar las condiciones y la calidad de vida de toda su población. Por esta razón de esencia, vinculada a la construcción del Estado, las causas sociales tienen en México profundas raíces históricas.

Sin embargo, cumplir el reto de la creación de fuentes de empleo para las personas con discapacidad implica pensar en el respeto a uno de sus derechos fundamentales como medio para favorecer su integración social y productiva, razón por la cual resulta muy pertinente insistir en la convocatoria a todos los empleadores del país, empezando por la propia Administración Pública, para que sin ningún tipo de discriminación realicen el esfuerzo de incorporar a sus plantillas laborales a las personas discapacitadas, y promuevan a la vez, en el marco del Programa Nacional anteriormente citado, las actividades de capacitación y rehabilitación laboral tendientes a rescatar social y económicamente a este sector de la población.

Desgraciadamente es una realidad el hecho de que en todas partes del mundo y en todos los niveles de cada sociedad, existen personas con algún tipo de discapacidad cuyas causas y efectos son distintos, que requieren para su atención medidas y acciones también diferentes. En las sociedades subdesarrolladas lamentablemente la discapacidad es vista aún como un grave problema social, en cierto modo, tal vez, porque esas sociedades no han logrado en su generalidad superar los viejos mitos atávicos que todavía hacen ver a los discapacitados como seres imposibilitados.

Para superar esa situación, la Secretaría de Desarrollo Social, apoya el trabajo de las organizaciones civiles vinculadas a este ámbito, mediante la promoción e intercomunicación de las redes de organizaciones civiles, la impartición de talleres de capacitación, acciones de gestoría, promoción, identificación y organización de las personas con discapacidad en los estados y el otorgamiento de apoyos económicos del Fondo de Conversión Social, que forma parte del presupuesto federal, contribuyendo con esas organizaciones a la rehabilitación laboral y a la creación de oportunidades de capacitación y empleo para las personas discapacitadas.

Estos Fondos de Conversión Social a cargo del Instituto Nacional de Desarrollo Social tiene su antecedente inmediato en la Conferencia Regional sobre la Pobreza en América Latina y el Caribe, que tuvo lugar en agosto de 1988 en Cartagena de Indias, Colombia, en la cual se planteó la necesidad de que los países de la región instrumentaran una estrategia común en el combate a la pobreza, auspiciados por los diversos organismos internacionales, principalmente la Organización de las Naciones Unidas, como son por ejemplo: la Conferencia Internacional sobre Nutrición (1992), la Conferencia sobre Derechos Humanos (1993), la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (1994), la Cumbre sobre Desarrollo Social (1995) y la Cumbre Mundial sobre Alimentación (1996).

A través del Fondo de Coinversión Social, se brinda atención a los grupos de población en condiciones de pobreza, vulnerabilidad o desventaja, para el despliegue de sus iniciativas de carácter productivo y social mediante el impulso de proyectos elaborados por las organizaciones civiles orientados a satisfacer sus carencias mas urgentes.

Los proyectos que apoya el Fondo pueden ser desarrollados en las vertientes productiva, social y de capacitación; y estar

comprendidos dentro de los ámbitos del desarrollo comunitario, de la salud, la educación, los derechos humanos, la ecología, la atención a las personas de la tercera edad, los niños de la calle, y de manera muy particular e importante la asistencia a las personas con algún tipo de discapacidad.

Los apoyos económicos y otros servicios colaterales otorgados por el Instituto a algunas organizaciones civiles como la Confederación Mexicana de Organizaciones a Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, A. C. (CONFED), la Asociación Pro-Parálisis Cerebral, A. C. (APAC), Industrias de Buena Voluntad, (IBV), Quinta Asamblea Mundial de la Organización Mundial de y para Personas con Discapacidad, A. C., Fundación Teletón, I .A. P., Fundación John Langdon Down, A. C., por citar algunas, han permitido impulsar de manera conjunta la capacitación para la rehabilitación y el trabajo de las personas discapacitadas en labores de computación, panadería y repostería, cocina, pintura, música, corte y confección, belleza, almacenes, manualidades, serigrafía, reparación de aparatos electrodomésticos, entre otras actividades.

5.8. INTEGRACIÓN LABORAL

En cuanto a la promoción al empleo de las personas con discapacidad se tiene como objetivo, brindarles capacitación a fin de que cuenten con conocimientos y destrezas que les permitan satisfacer sus demandas, obtener empleo debidamente remunerado para que estén en posibilidades de incrementar su productividad, así como también poder canalizarlos a una asesoría que les proporcione capacitación al auto empleo. Otro de los objetivos es impulsar los Programas de generación de empleo dirigidos a apoyar la capacitación y organizar la creación de micro empresas y auto empleo, que permitan generar trabajo para esta población y asesorar a las empresas ya existentes.

Por medio de la concertación con múltiples instituciones se trabaja en las acciones que permitan incorporar a un mayor número de personas con Discapacidad al ámbito laboral y permitirles así una vida independiente.

Con este fin la Secretaría del Trabajo y Previsión Social proporciona capacitación para el trabajo a través del Programa de Becas para Desempleados. Es importante destacar que si no se organizan a través de los mecanismos establecidos para solicitar el apoyo de becas, seguiremos teniendo una baja participación en el programa. Las personas con discapacidad que no acceden a

mejores oportunidades de empleo se debe a que no están debidamente capacitadas.

En este rubro, cabe señalar que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha logrado la flexibilización de la normatividad del citado programa ante el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) a fin de prolongar los cursos de capacitación en cuyo caso los becarios, con especial énfasis en las personas con discapacidad intelectual, requieran un mayor tiempo de aprendizaje.

Por otro lado, existe el apoyo del Programa de Calidad Integral y Modernización CIMO, para la formación de micro, pequeñas y medianas empresas, así como la asesoría a las ya existentes. CIMO tiene como propósito fortalecer el autoempleo, consolidar a los microempresarios en su visión empresarial y brindar las herramientas necesarias para constituirse como centros productivos que favorezcan las adecuadas remuneraciones de los trabajadores discapacitados empleados.

Por otra parte, dentro de las actividades de promoción al empleo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social contempla en el primer semestre de este año un reconocimiento nacional para las empresas que contratan a personas con discapacidad, a fin de

reconocer la apertura de una nueva cultura laboral donde se han eliminado las barreras físicas y culturales.

Es de vital importancia recalcar las acciones para otorgar igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad ejercidas desde 1995, a través del Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, por lo cual se han sumado esfuerzos dentro de todos los sectores.

La Dirección General de Equidad y Género de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), preside la Subcomisión de Rehabilitación Laboral, Capacitación y Trabajo del Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, en donde se ha logrado consolidar programas y obtener importantes resultados con los organismos gubernamentales y las organizaciones privadas y sociales dedicadas a:

La detección de deficiencias físicas, mentales y/o sensoriales, la detección de habilidades, rehabilitación laboral, capacitación profesional, agencias de integración laboral, proyectos de auto empleo, cámaras de empleadores dicha

Subcomisión ha logrado vencer muchas barreras que no permitían la integración tradicional de una persona con discapacidad a la vida productiva y actualmente muchos han dejado de ser una carga para su familia y por ende, para la sociedad, convirtiéndose en ciudadanos productivos e independientes.

Las líneas de acción fundamentales que han servido para la operación de esta subcomisión son: Propiciar la concertación entre los centros de rehabilitación, centros de capacitación laboral y organizaciones empresariales para lograr una oferta de formación acorde a los requerimientos de las personas con discapacidad.

Apoyar el desarrollo de las habilidades laborales de las personas con discapacidad para facilitar su incorporación y desempeño en las actividades económicas.

Favorecer la ocupación de las personas con discapacidad mediante promoción de acciones de colocación y de fomento a proyectos productivos, así como la eliminación de barreras físicas de acceso a los centros de trabajo.

Promover ante los organismos empresariales cupulares la creación de instancias que propicien la igualdad de condiciones y oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad.

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

Por lo que hace a la eliminación de las barreras tanto físicas como culturales las actividades de la subcomisión incluyen la sensibilización, esto es, la difusión de una cultura incluye de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad, con conocimiento de sus necesidades y de sus cualidades luchando por un entorno social que sea favorable a su pleno desarrollo y la eliminación de la discriminación de la que puedan ser objeto.

CAPÍTULO SEXTO. Régimen especial para personas con discapacidad.

6.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Llegamos a la parte esencial de mi investigación, el desarrollo en sí, del tema elegido. Considero necesario que antes de abordar el desarrollo de mi propuesta, comente el por que la elección de este tema, y en donde se puede sustentar su legítima procedencia para que se pudiera llevar a cabo.

Bueno, pues considero que es un tema, la discapacidad, socialmente impactante, pues, en estadísticas como ya lo mencionaba en el capítulo anterior, aproximadamente, 1.8 millones de personas en nuestro país padecen de discapacidad, cualquiera que sea su manifestación, es decir, cualquier clase de discapacidad.

Llega a ser un problema, tal vez, el tratar de otorgarles un trato especial, un trato preferente, a las personas con capacidades diferentes, como lo es el término “políticamente aceptado” hoy en día en nuestro país, dado que este núcleo de personas, en su mayoría, considera discriminatorio el hecho de que se les “aparte” de la ley en una manera especial. Lo anterior lo comento por la razón dicha de “somos iguales a las personas NO discapacitadas”, “no necesitamos un trato especial, somos tan capaces como los demás”, y claro,

son tan capaces, somos iguales, pero, por la propia naturaleza de su situación física, si necesitan de un trato preferente, y en un momento dado de trato dispensario.

Ahora bien, entrando ya en si a lo que nos ocupa, me gustaría iniciar a hablar de algunos preceptos legales que me resultan interesantes sobre el tema al respecto, artículos que, si bien es cierto, no estipulan manifiestamente la relación laboral entre el patrón y una persona con discapacidad, si señalan consignas laborales, derechos laborales para todos, y todos es todos. A continuación, consideré necesario realizar “extractos” de algunos preceptos legales, por ser, a mi punto de vista, frases clave para empezar a desarrollar mi tema de investigación.

El artículo 5 Constitucional establece “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito”; el artículo 123 Constitucional señala que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”; el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo a su vez señala “El trabajo es un derecho y un deber sociales”, “no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores”. Todo lo anterior nos lleva a un concepto: JUSTICIA SOCIAL, que implica el mejoramiento del nivel económico de la clase trabajadora, la reivindicación de sus derechos, así como alcanzar la dignidad humana.

Ahora bien, abordando el concepto de justicia social, existen alrededor de 1.8 millones de personas en nuestro país que padecen de una discapacidad, llámese motriz, visual, auditiva, etc., esas personas tienen las mismas necesidades que cualquier otra persona que no padece de discapacidad alguna, y la igualdad en oportunidades laborales para ellas se ve reducida por su estado físico de discapacidad, y ya lo mencionaba en supralineas, no debe considerarse discriminación, el hecho de tratar de regular un hecho social real, una práctica constante como lo es la discriminación de personas por su estado físico, y esto es tan palpable con tan solo voltear al suelo y empezar a buscar una rampa para que tengan ingreso a cualquier lugar personas que utilicen silla de ruedas.

Es increíble que el tiempo en el que estamos y no preocuparnos por las personas con discapacidad, tenemos tecnología de punta, la ciencia se encuentra muy evolucionada, pero nuestro comportamiento, nuestra conducta como seres humanos tal parece que ha quedado en aquellas épocas en que el hombre vivía en cavernas y se preocupaba por solo su subsistencia, cubriéndose de las inclemencias del clima con pieles de animales que cazaba, y trasladándose de un lugar a otro buscando solo el que comer, y no preocupándose por el bienestar de la gente que lo rodea.

Ahora, en el sentido en que voy a hablar es, las personas con discapacidad o “capacidades diferentes”, algunas, consideran que el hecho de

contemplarlas, o estipular su situación física en un apartado especial de cualquier ley, es denigrante para su persona, es discriminatorio; considero que no debe tomarse como lo piensan algunas de esas personas, como lastima, nunca va a ser por lastima el tratar de integrar a esas personas a una vida social en todos sus aspectos, es, precisamente la preocupación de que, a cualquier persona le puede pasar, nadie esta exento de sufrir un percance y encontrarse de pie hoy, y mañana encontrarse sentado en una silla de ruedas.

La situación laboral, creo es una parte muy importante para el ser humano, en México y hasta el último rincón del mundo, por la simple y sencilla razón de que si no se trabaja no se come, o no se consigue lo que se anhela; entonces tenemos que regular la relación trabajador-patrón pero contemplando circunstancias especiales como lo es la discapacidad física, por que existen diversos factores que se deben considerar, o que en un momento determinado el patrón debe tomar en cuenta al desenvolver una relación laboral con una persona en estas circunstancias físicas, como por ejemplo lo es el hecho del traslado de la casa de la persona con discapacidad a la fuente de trabajo, primer supuesto: tal vez cuente con un vehículo automotor, o con chofer, que lo pueda trasladar, pero necesita un poco más de tiempo para acomodarse en el asiento y al descender del carro también se debe considerar el tiempo.

Y que pasa con las personas que carecen de vehículo automotor, y peor aún, de chofer o alguien que los auxilie para trasladarlos a la fuente de trabajo,

que creo son la mayoría o al menos una cantidad considerable; pues tendrán que ocupar el servicio público de transporte, y la verdad, al menos aquí en Celaya, no contamos con servicio público de transporte con equipo especial, empezando por los conductores, para responder a esas necesidades, entonces, amerita un esfuerzo extra de estas personas para poder llegar a la hora de entrada a la fuente de trabajo; a lo que quiero llegar con esto es, debemos voltear a la realidad para no caer en el absurdo del “no pasa nada” “estamos bien” “somos iguales” “pues ni modo”, frases que nos hacen cada día menos humanos, frases que nos hacen tener una retrospcción atávica; todos somos seres humanos, pero no somos iguales, si hasta la ley lo reconoce, y grandes pensadores, “igual entre los iguales, desigual entre los desiguales” y aquí tenemos un claro ejemplo de la desigualdad, de la inequidad, entonces no alcanzo a comprender por que se pretende darles un trato igual a las personas con discapacidad y a las personas que cuentan con un estado físico sano y que no han sufrido algún detrimento en su situación física corporal, cuando en realidad, por la propia naturaleza de la discapacidad somos diferentes, ¿Qué no aplica en este supuesto, “desigual entre los desiguales”?, por que creo, pues así lo veo a diario, se esta siendo igual entre los iguales y también igual entre los desiguales.

Ahora, en líneas anteriores comentaba un ejemplo sobre la necesidad de trasladarse a la fuente de trabajo, pero que tal ya estando en la empresa o establecimiento la persona con discapacidad, para ingresar, para llegar a

desempeñar sus actividades, incluso, al momento de hacer sus necesidades fisiológicas, se debe contar con equipo especial para ello, y una vez que ya se logró instalar en la fuente de trabajo, como sea, realizó con esmero y cuidado sus actividades, se desenvolvió en un ambiente cordial y amable en la empresa o establecimiento, llega el tan anhelado momento de muchos, la hora de descanso, misma hora que la mayoría la usara para ingerir sus alimentos en casa, y en una estipulación contenida en el reglamento interior de la empresa donde labora nuestro amigo que padece de discapacidad física se contempla la prohibición de permanecer en el interior de la empresa o establecimiento en el horario de descanso, a lo cual a nuestro amigo solo le queda, regresar a su casa o llevarse un refrigerio y tomarlo fuera del establecimiento o empresa; y creo que la segunda opción es la más viable por que el hecho de optar por la primera propuesta significa esperar a que un amable conductor del servicio público de transporte lo suba al vehículo, lo ayude a descender de este cuando llegue a su destino, ingrese a su casa, realice su ingesta de alimentos, de nueva cuenta ocupe el servicio público de transporte para que lo lleve a la fuente de trabajo donde labora y pueda ingresar a esta para desarrollar sus actividades con cuidado y esmero...¿Fácil? no lo creo, dadas las circunstancias físicas que padece.

Hasta este momento quiero hacer un paréntesis y decir, esto no es un trabajo en el cual este plasmando o escribiendo algo de la imaginación, tampoco y mucho menos estoy haciendo mofa a la situación física de estas

personas, tal vez podrían llegar a ser en un momento ofensivas mis letras para estas personas, pero no es otra cosa más que lo que pasa y acontece a diario en la realidad, ¿extremista? Tal vez, pero a veces la realidad supera la ficción, o que tal, ¿Cuánta dosis de verdad esta dispuesto el humano a aceptar? Como lo dijera en alguna ocasión Friederich Nietzche. Lo que trato con estas líneas es mostrar o reflejar en papel lo que muchas veces tratamos de no ver, o de ocultar; trato de sensibilizar al lector con tan solo la realidad, misma de la cual no nos damos cuenta o nos queremos dar cuenta, por que es muy fácil ignorar las condiciones en las que deben lidiar las personas con discapacidad cuando nos referimos a personas que no somos nosotros, ni son familiares, ni nuestro mejor amigo, por que tenemos la fortuna hasta el día de hoy de contar con todas y cada una de nuestras funciones corporales.

6.2. PROPUESTA SOBRE AGREGAR UN CAPÍTULO ESPECIAL A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA REGULAR EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD.

Una vez expuesto el problema, o la situación problemática de donde surge mi tema de investigación, me resulta apropiado y prudente el manifestar en este momento mi idea reflejada en una “posible” solución, y recalco posible, pues de antemano sé, que un problema, una circunstancia social como lo es la discapacidad, no se resuelve con un conjunto de disposiciones jurídicas, sino se resuelve con la misma conciencia del ser humano, pero eso, es más difícil.

Antes de desarrollar mi propuesta resultado de trabajo de investigación quiero hacer mención, que se trata de una adición a la Ley Federal del Trabajo, un título especial nombrado como “título quinto ter”, inmediatamente después de la regulación del trabajo de las mujeres y de los menores; considero que es la ubicación idónea dado que, como las mujeres y los menores, las personas con discapacidad o capacidades diferentes, necesitan una protección extra, a la ya contemplada de manera general a todas las personas que desempeñan una relación laboral subordinada, personal y remunerada.

Esta es la propuesta sobre la que mencionaba anteriormente, se contempla, a manera general, los principales problemas que se presentan en una relación laboral entre el patrón y el trabajador con capacidades diferentes, tales como lo son: el horario de entrada, el equipo adecuado para desempeñar de manera correcta y eficiente sus actividades el trabajador con capacidades diferentes, las dispensas que deben considerarse al trabajador discapacitado, pero eso si, sin dejar al lado los derechos del patrón y no provocar el desaliento del mismo, para contratar personas con capacidades diferentes, entre algunas otras circunstancias; y esta propuesta quedaría de la manera siguiente:

TÍTULO QUINTO TER

TRABAJO DE LAS PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES.

ARTÍCULO 180 BIS. El trabajo que realicen las personas con capacidades diferentes queda sujeto a la vigilancia y protección de la Inspección del Trabajo. Se entenderá por capacidades diferentes, cualquier detrimento en el desempeño físico del trabajador, que a juicio de un especialista, en la materia, sea considerado como discapacidad.

El trabajo desempeñado por las personas con capacidades diferentes se regirá por lo establecido en el presente título, así como lo contenido de manera general en esta Ley.

ARTÍCULO 180 BIS-A. El patrón de una persona con capacidades diferentes esta obligado a proporcionar y adaptar equipo especial y necesario para que la relación laboral se desempeñe de una manera correcta y normal.

Se considerará despido injustificado si el patrón rescinde la relación laboral de una persona con capacidades diferentes, si aquél, no demuestra alguna de las causales prescritas por al artículo 47 de esta ley.

ARTÍCULO 180 BIS-B. El trabajador con capacidades diferentes gozará de un tiempo de tolerancia de hasta treinta minutos después del horario fijado de entrada, pero, a su vez, el trabajador con capacidades diferentes que haga uso de este tiempo de tolerancia, está obligado a reponerle al patrón al final de la jornada laboral, el tiempo que se haya retrasado para llegar a la fuente de trabajo, esto según lo convengan las partes. Además, el trabajador con capacidades diferentes tendrá derecho a salidas para revisión médica, siempre y cuando medie prescripción médica y con posterioridad reponga el tiempo ocupado en las revisiones médicas.

La jornada laboral de las personas con capacidades diferentes no podrá exceder de siete horas y media, contando por lo menos con media hora de descanso; además podrá permanecer en las instalaciones de la empresa o establecimiento, durante su tiempo de descanso, sin que este tiempo sea tomado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo. El horario extraordinario laborado por el trabajador con capacidades diferentes, será remunerado tal y como lo señala el Capítulo Segundo del Título Tercero de esta Ley.

ARTÍCULO 180 BIS-C. El trabajador con capacidades diferentes disfruta de los mismos derechos y tiene las mismas obligaciones que cualquier otro trabajador que no posea capacidades diferentes. El patrón de personas con capacidades diferentes, que no cumpla con lo previsto en el presente título, será sometido a la determinación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

6.3. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA DE AGREGAR UN CAPÍTULO ESPECIAL A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA REGULAR EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD.

Se pretende que a través de la Ley Federal de Trabajo se establezca en un capítulo especial la relación de trabajo entre las personas con discapacidad y los patrones; y no como en la actualidad se lleva a cabo, dado que aquella se rige como si fuera un trabajador más, aún y cuando, por la propia naturaleza de la discapacidad lo debe hacer preferente respecto de quien no la tiene; debe regularse esa situación al dispensar a este tipo de trabajadores, sin que esto se tome como una discriminación hacia ellos, al darles un trato especial.

El objetivo de esta investigación no es otra cosa que la verdadera protección de las personas con discapacidad el mundo productivo o laboral, a través de un capítulo especial, tal y como en un momento dado se hizo con las mujeres y el trabajo de menores, y así evitar abusos en la relación que se da entre un patrón y una persona con capacidades diferentes.

Dado que existe un núcleo numeroso de población que padece de alguna discapacidad es importante atraerlo a la productividad, de esta forma se trataría de conseguir la incorporación de las personas con discapacidad a un trabajo digno y socialmente útil.

CONCLUSIONES

A manera de conclusiones quisiera destacar las siguientes en una forma numerada para su especial y mejor atención, a saber:

1. Como primera conclusión diré que confirmo que las personas con discapacidad necesitan un “abrigo más ancho” por parte de la ley laboral, y como lo he recalcado a través de este trabajo de investigación, solo por la propia naturaleza de discapacidad física. Es aberrante tratar por iguales a una persona que padece algún tipo de discapacidad y a una persona que no las padece, máxime si la actividad a desempeñar en una relación de trabajo requiere el esfuerzo físico de la persona.
2. Que la legislación laboral en la actualidad en nuestro país no se encuentra a la altura requerida por la situación social que sufren estas personas, aunque si se ha avanzado, no ha sido de manera igual ya que al parecer el problema social de la discapacidad ha rebasado por mucho a las soluciones o propuestas legislativas.
3. Que hay diversas clases de discapacidades por lo tanto, no puede tratarse de la misma manera, por citar algún ejemplo, a una persona con discapacidad visual que a una persona con discapacidad motriz; a lo que

quiero llegar es, se deben ubicar las necesidades laborales de las personas con capacidades diferentes de una manera general, para así poder protegerlos con la ley laboral.

4. La relación de trabajo que sostiene una persona con discapacidad con un patrón no puede darse de la manera en que se ha llevado a cabo hasta estos días, ya que, como fue expuesto en el cuerpo del presente trabajo de investigación, no tienen el mismo desarrollo dentro de la sociedad, pues, por la propia naturaleza de la discapacidad, la forma en que ha de desplazarse dentro de la sociedad, se le va a dificultar ligeramente más a la persona con capacidades diferentes, que la persona que no padece una discapacidad.
5. Que entre algunas de las circunstancias en las cuales se debe iniciar a regular la prestación de la relación laboral, es el horario de entrada a laborar, el cómputo de la jornada laboral, la instalación de equipo o infraestructura especial dentro de la fuente de trabajo, entre algunas otras circunstancias no menos importantes, para que la relación laboral pueda llevarse a cabo de la forma más normal y sana posible.
6. No “condenar” al patrón en todo al respecto de la prestación de servicios de una persona con discapacidad, pues lo único que se va a llegar a

ocasionar es el desaliento de aquel, al momento de realizar una contratación de una persona, o grupo de ellas, en circunstancias de discapacidad.

7. Se debe adicionar un capítulo especial a la ley federal del trabajo que regule algunas de las circunstancias que más “golpean” tanto a las personas con discapacidad y a los patrones que conllevan una relación de trabajo, para que así no quede al contentillo del patrón o a la práctica abusiva de un trabajador en estas circunstancias; así pues, no dejar sin regulación una problemática social que ha crecido considerablemente.

8. No considerar como una práctica discriminatoria el tratar de adicionar un capítulo especial en la ley federal de trabajo que regule la relación laboral que prestan las personas con discapacidad, ya que de no hacer lo anterior, se estaría hablando de una deshumanización, de orillar a las personas con capacidades diferentes a la obligación de no contar con su discapacidad y exigirles el mismo desenvolvimiento en todos sus aspectos, al igual que una persona que no padece discapacidad alguna... realizar lo anterior es cegarnos a la realidad, y en lugar de avanzar, es ir en retroceso hasta llegar a “la ley del más fuerte”.

BIBLIOGRAFIA

1. **BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO**, *CONCEPTOS BASICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO*, Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1996, Pp. 636.
2. **BORRELL NAVARRO DR. MIGUEL**, *DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO*, 6ª ed., Ed. Sista, México 1998, Pp. 740.
3. **CAVAZOS FLORES BALTASAR**, *CAUSALES DE DESPIDO*, 4ª ed., Ed. Trillas, México 1983, Pp. 112.
4. **CLIMENT BELTRAN JUAN B.**, *LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIAS*, Ed. Esfinge, México 1994, Pp. 624.
5. **DE BUEN L. NESTOR**, *DERECHO DEL TRABAJO TOMO I*, 6ª ed., Ed. Porrúa, México 1997, Pp.669.
6. **DE BUEN L. NESTOR**, *DERECHO DEL TRABAJO TOMO II*, 6ª ed., Ed. Porrúa, México 1997. Pp. 864.
7. **DE LA CUEVA MARIO**, *DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO I*, 4ª ed, Ed. Porrúa, México 1954, Pp. 571.
8. **DE LA CUEVA MARIO**, *DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO II*, 4ª ed, Ed. Porrúa, México 1954. Pp.736.
9. **GONZALES GARCIA MARIO**, *DERECHO PROCESAL*, 2ª ed., Ed. Porrúa, México 2000, Pp. 466.
10. **GUERRERO EUQUERIO**, *MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO*, 18ª ed., Ed. Porrúa, México 1990, Pp. 581.
11. **LASTRE LASTRA JOSE MANUEL**, *ELTRABAJO ¿VALOR SUPREMO DE LA VIDA SOCIAL?*, UNAM, México 1995, Pp. 175.
12. **MENDIETA Y NUÑEZ LUCIA**, *EL DERECHO SOCIAL*, 3ª ed., Ed. Porrúa, México 1980, Pp. 170.

13. **MOTO SALAZAR EFRAIN**, *ELEMENTOS DE DERECHO*, Ed. Porrúa, México 2002, Pp. 452.
14. **MUÑOZ RAMON ROBERTO**, *DERECHO DEL TRABAJO*, 3ª ed., Ed. Porrúa, México 1983 Pp.447.
15. **PEREZ CHAVES JOSE Y OTRO**, *MANUAL PARA EL CONTROL INTEGRAL DE LAS NOMINAS*, 2ª ed., Ed. Tax editores unidos S.a. de C.V. México 2006, Pp. 478.
16. **PEREZ CHAVES JOSE Y OTRO**, *TALLER DE PRACTICAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL*, 2ª ed., Ed. Tax editores unidos S.A. de C.V. México 2006, Pp. 396.
17. **RUIZ MASSIEU JOSE FRANCISCO Y OTRO**, *NUEVO DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO*, Ed. Porrúa, México 1983, Pp. 626.
18. **TENA SUCK RAFAEL Y OTRO**, *DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO*, 6ª ed., Ed. Trillas, México 2001, Pp. 263.

LEGISLACION:

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Ley federal del trabajo.