

3-18509

19  
2ej



UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

1988 - 1993

"EL DERECHO LABORAL DE LOS  
DISCAPACITADOS"

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
**ALEJANDRA NARCIA TOVAR**

ASESOR DE TESIS:  
LICENCIADO JOSE ALFONSO BOUZAS ORTIZ

MEXICO, D. F.

1995

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

#### A MI ESPOSO

Por todo el apoyo incondicional mostrado en todo momento para la conclusión de mis estudios y de la presente tesis la presente tesis se la dedico como una muestra de amor.

#### A MI ABUELITA

Como muestra de cariño y amor para una de las personas que con sus sabios consejos me motiva a ser cada día mejor.

#### A MIS TIOS

Con especial agradecimiento a Evangelina Narcia Mendoza y a Arturo Tovar Yaznini.

#### AL DR. HECTOR SANTOS AZUELA

Con infinita gratitud ya que de el siempre escuché palabras alentadoras para seguir adelante.

#### A LA FAMILIA DOMINGUEZ LOPEZ

Como muestra de cariño ya que en todo momento me demostró su apoyo para la conclusión del presente trabajo.

#### AL LIC. LUIS F. CASCINO GONZALES

Por haber depositado su confianza en mi para colaborar en su equipo de trabajo.

#### A MIS AMIGOS

#### A MIS PADRES

Como testimonio de eterno agradecimiento a sus esfuerzos y consejos con el fin de que lograra mis metas.

#### A MIS HERMANOS

Como un recuerdo de amor unión y comprensión mostrados durante toda la vida.

#### AL DOCTOR VAZQUEZ MELLADO

Por la confianza que deposito en mí, tendiéndome su mano amiga en el momento más crítico de mi existencia y por lo cual le viviré eternamente agradecida.

#### AL MTRO. ALFONSO BOUZAS ORTIZ

Por haberme dedicado parte de su tiempo para la dirección y revisión de esta tesis.

#### AL LIC. ENRIQUE ROBLES DOMINGUEZ

Por haberse apoyado en mi incursión en el campo de la profesión.

#### AL DIRECTOR DE LA CARRERA

Por brindarme sus conocimientos y apoyo para la agilización del presente trabajo, con mi infinito agradecimiento.

# EL DERECHO LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS

## INDICE GENERAL

INTRODUCCION .....	1
<b>CAPITULO I</b> <u>MARCO CONCEPTUAL</u> .....	4
1 Limitaciones Físicas o Mentales .....	4
2 Prevencion .....	7
3 Rehabilitación .....	14
4 Equiparación de Oportunidades .....	25
<b>CAPITULO II</b> <u>ANTECEDENTES HISTORICOS</u> .....	37
1 Antecedentes Histórico-Jurídico en el Mundo .....	37
2 Antecedentes Histórico-Jurídico en México .....	47
<b>CAPITULO III</b> <u>LEGISLACION LABORAL EXTRANJERA PARA DISCAPACITADOS</u> .....	62
1 África .....	62
1.1 Egipto .....	62
1.2 Ghana .....	63
2 América .....	65
2.1 Estados Unidos .....	65
2.2 Canadá .....	74
3 Asia .....	79
3.1 Malasia .....	79
3.2 Japón .....	82
4 Australia .....	84
4.1 Australia .....	84
5 Europa .....	87
5.1 Reino Unido .....	87
5.2 Suecia .....	93
<b>CAPITULO IV</b> <u>LEGISLACION LABORAL EN MEXICO</u> .....	97
1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos .....	97
1.1 Artículo 123 Apartado "A" .....	97
2 Ley Federal del Trabajo .....	101
2.1 Conceptos Básicos .....	101
2.2 Ley Federal del Trabajo, Título Noveno .....	107
3 Ley del ISSSTE .....	120
3.1 Conceptos y Definiciones Básicas .....	120
3.2 Seguro de Riesgos de Trabajo .....	124
4 Reglamento para la Atención de Minusválidos en el Distrito Federal .....	133

<b>CAPITULO V</b>	<b><u>LA O.N.U. Y LOS DERECHOS HUMANOS</u></b>	<b>141</b>
1	Principios Adoptados dentro del Sistema de las Naciones Unidas y los Pactos Internacionales	141
2	Los Derechos Humanos de los Discapacitados	153
<b>CAPITULO VI</b>	<b><u>PROPUESTA DE ADICION A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO</u></b>	<b>167</b>
1	Capitulo Primero. De los Discapacitados	167
2	Capitulo Segundo. Rehabilitación Profesional	169
3	Capitulo Tercero. Empleo	171
4	Capitulo Cuarto. Medidas Especiales	173
<b>CONCLUSIONES</b>		<b>175</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>		<b>181</b>

## INTRODUCCION

El 3 de diciembre de 1982 la Organización de las Naciones Unidas designó al periodo 1983-1992 como el "Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos". En España se celebró dicho acontecimiento bajo la denominación oficial de "Año Internacional de los Disminuidos Psíquicos, Físicos y Sensoriales". En el transcurso de ese periodo adoptó la Organización Mundial de la Salud tres términos básicos que se tradujeron según las siguientes equivalencias:

"Impairment"..... "Deficiencia"  
 "Disability" ..... "Discapacidad"  
 "Handicap"..... "Minusvalía"

El término "Discapacidad" fue adoptado en el lenguaje internacional, porque cubre todas las deficiencias físicas y mentales, independientemente de su origen y gravedad y porque denota a una persona que no deja de serlo por tener alguna deficiencia, es decir, indica una desviación no una negación de sus *Potencialidades Humanas*.

Actualmente, existe un número grande y creciente de personas con discapacidad, por ello considero importante adentrarse al estudio y reflexión de este tema; toda vez que desde los inicios de mis estudios profesionales, me llamó poderosamente la atención la carencia de legislación mexicana en materia de Rehabilitación Profesional de las personas discapacitadas incluyendo servicios de orientación profesional, evaluación, formación y colocación en empleos protegidos o normales. Con base en estas premisas la presente tesis se enfoca a ello, y así mismo a los riesgos de trabajo que aparecen de manera paralela a las actividades productivas del hombre, y constituye uno de los elementos fundamentales en la estabilidad de las empresas al incorporar el factor riesgo al medio ambiente en los centros de trabajo, ya que el mayor o menor riesgo habrá de

depender de la actividad; de los materiales y sustancias utilizadas; de la maquinaria y el adecuado mantenimiento de éstas; y de la aptitud en el manejo y desarrollo del trabajo por parte del trabajador.

Ahora bien, es importante resaltar que en materia de Riesgos de Trabajo la legislación mexicana lo contempla de manera extensa. Bajo estas circunstancias la evolución histórica y legislativa que ha experimentado la regulación en materia de riesgos del trabajo en nuestro país, ha respondido a los preparativos categóricos de un momento histórico determinado, que tuvieron su origen a principios del presente siglo cuando las condiciones imperantes en las fábricas y en el campo mexicano produjo la primera revolución social y al triunfo de ésta, el reconocimiento de los derechos sociales e individuales de la clase trabajadora a través de la expedición por el constituyente de Querétaro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 1917, y en especial del Artículo 123 y la división de éste en Apartados "A" y "B".

El interés manifestado en todo el mundo por los derechos humanos en la época de finales de los cuarenta y principios de los cincuenta que se tradujo en la proclamación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, cuyo texto completo figura en las páginas de este trabajo ha servido como base para un movimiento importantísimo iniciado en 1976 de trascendencia internacional tendiente a proteger los derechos humanos de todas las personas afectadas por una invalidez, y prueba de ello es la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Impedidos y desde entonces, los programas de rehabilitación de muchos países han sido ampliados no sólo por los propios gobiernos, sino también con la participación de organizaciones no gubernamentales, asociaciones de empleadores, sindicatos y organismos de beneficencia. Cabe esperar que esta participación llegue a nuestro país ya que es éste uno de los que más retraso llevan en este sentido. En México existe: El Reglamento para la Atención de Minusválidos en el Distrito Federal y que ha llamado poderosamente la atención de asociaciones de discapacitados como "Libre Acceso"; "Sin Barreras"; etc. porque para su elaboración

no estudiaron el tema y este solamente sirve para llenar aún más de leyes ineficaces e imprácticas al País. También existe por parte de la Comisión Nacional de Derechos Humanos la elaboración de un folleto (cuyo texto íntegro se encuentra en esta tesis) cuyo fin primordial es el de presentar los aspectos básicos del orden normativo mexicano vigente en esta materia y es con lo único que se cuenta para saber los derechos que posee este sector de la población.

Así mismo, en el presente trabajo se hace referencia a la legislación laboral extranjera para discapitados ya que en muchos países, especialmente los industrializados poseen disposiciones legislativas destinadas a proporcionar servicios de rehabilitación profesional con el fin de proveer a éstos, trabajos dirigidos, protegidos o semiprottegidos a los discapitados que en cierta medida se encuentran en un estado de desventaja con el resto de la población que puede competir en el mercado normal de trabajo y esto sirve como punto de partida para hacer un llamamiento a la sociedad, al gobierno y legisladores para que se adopten medidas en favor de las personas discapacitadas. Y por estas circunstancias he elaborado una propuesta de Ley a fin de que un día sea tomada en cuenta y sirva como reflexión para todos los lectores.



## CAPITULO I *MARCO CONCEPTUAL*

### 1. LIMITACIONES FISICAS Y/O MENTALES

La Organización Mundial de la Salud, en el contexto de la experiencia en materia de salud, establece la distinción siguiente entre deficiencia, discapacidad y minusvalía:

**“Deficiencia:** Toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

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

**Minusvalía:** Una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales)”<sup>1</sup>

La minusvalía es por tanto la pérdida a la limitación de las oportunidades de participar en la vida de la comunidad en igualdad con los demás.

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

Ahora bien, la Comisión Nacional de Derechos Humanos distingue tres clases de discapacidades:

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

<sup>1</sup> O.N.U. Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad. Madrid, España. Pág. 20

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

**Minusvalidez:** Es una incapacidad que constituye una desventaja para una persona, en cuanto limita o impide el cumplimiento de una función que es normal para esa persona según la edad, el sexo y los factores sociales y culturales".<sup>2</sup>

La Ley General de Salud, en su artículo 173, dispone que "se entiende por invalidez la limitación en la capacidad de una persona para realizar por sí misma actividades necesarias para su desempeño físico, mental, social, ocupacional y económico, como consecuencia de una insuficiencia somática, psicológica o social".

Por todo lo apuntado, se puede afirmar que el discapacitado es un ser humano que posee una restricción o pérdida, permanente o transitoria, de alguna o algunas facultades físico-psíquicas. También debe resaltarse que la mayor o menor dificultad para cumplir y desarrollar una actividad determinada depende del grado de conciencia de la sociedad respecto al discapacitado y de la interacción de éste con la sociedad.

Teniendo en cuenta las aclaraciones y precisiones que al respecto hace la Organización Mundial de la Salud, las personas que padecen una enfermedad o trastorno que se manifiesta, o exterioriza en una limitación física da lugar a alguna deficiencia con diferentes grados de padecimiento que puede provocar una falta de capacidad o una discapacidad para algunas tareas determinadas y con esto no se trata de negar sus capacidades para realizar otras actividades ya que un cuerpo con alguno de sus miembros afectados pueden poseer un cerebro privilegiado, unas manos habilidosas, etc., y son capaces de realizar trabajos intelectuales, artísticos, etc., participando en la productividad del país.

Las causas de estos defectos físicos son varios pero se podrían agrupar o clasificar entre las principales:

---

<sup>2</sup> COMISION NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS. Los Derechos Humanos de los Discapacitados. México, D.F. Pág. 7

- De nacimiento.- Es decir por mala atención en el parto o incluso durante el embarazo; ejemplo: mal uso del forcep.
- Causas congénitas.- O sea, por herencia de algún tipo de enfermedad de los padres o antepasados; ejemplo: labios leporinos.
- Accidentes.- Que pueden ser causados por los riesgos del trabajo o en relación a accidentes de transportes;
- Alimentación.- La mala alimentación, durante el embarazo, y después durante los primeros meses y años de infancia, es causa de malformaciones y enfermedades que desembocan en deficiencias para siempre;
- Errores en la atención médica.- No sólo en el momento del parto, sino en la atención de enfermedades, que al no ser bien atendidas degeneran en otras más graves o en el caso de operaciones que provocan lesiones al cerebro;
- La guerra;
- La contaminación del medio ambiente
- Las epidemias y la falta de sanidad, etc.

Podemos hablar de una clasificación de invalidez y esta puede ser:

Física: -Del sistema Neuro-musculoesquelético,

- De la comunicación humana,
- De la vista,
- Cardíacos,
- Del aparato digestivo.

Mental: -Deficiencia mental,

- Epilepsia,
- Daño cerebral.

Social: -Alcoholismo,

- Farmacodependencia

Igualmente podemos hablar de una clasificación de los grados de invalidez:

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

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

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

## 2. PREVENCIÓN

Una de las medidas de acción pertinentes propuesta en el Programa de Acción Mundial es la prevención y la definen de la siguiente manera:

“PREVENCIÓN.- Significa la adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzcan deficiencias físicas, mentales y sensoriales (prevención primaria) o a impedir que las deficiencias, cuando se han producido, tengan consecuencias físicas, psicológicas y sociales negativas”<sup>3</sup>

Cualquier persona estará de acuerdo que una gran cantidad de casos de deficiencias podrían haberse evitado ya que en variadas ocasiones son producto de la negligencia médica en el parto y que provocan deficiencias de carácter irreversible, no sólo en cuanto a lo que al parto se refiere, la negligencia que se da en otros órdenes o campos. Y como prueba de ello es la existencia de estos hechos:

Las deficiencias por factores hereditarios, pueden detectarse en muchos casos aún antes de que nazca el niño, con unos correctos estudios médicos a los padres.

Las deficiencias por accidentes (laborales, automovilísticos, etc), son asimismo evitables en muchas circunstancias a través de concientizar a los ciudadanos de proveer

<sup>3</sup> O.N.U. Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad. Madrid, España. Pág. 21

y usar todo el equipo necesario para evitar accidentes laborales, también que se den normas de circulación con sanciones fuertes para los infractores, etc.

También deberían las leyes de Salubridad ser un poco más estrictas en el siguiente sentido en defensa de la salud se debería castigar severamente a aquellos comerciantes que venden alimentos contaminados o caducados que producen intoxicaciones graves.

La ley que se encarga de desarrollar los principios básicos que enuncia el art. 4o. de la Constitución (derecho que toda persona tiene a la protección de la salud), es la Ley General de Salud. Este ordenamiento legal señala en su artículo 174 que a "la atención en materia de prevención de invalidez y rehabilitación de inválidos le corresponde:

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

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

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

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

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

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

VII.- La promoción de la educación y la capacitación para el trabajo, así como la promoción del empleo de las personas en "proceso de rehabilitación".<sup>4</sup>

La Secretaría de Salud, como cabeza de sector, debe establecer las normas técnicas de carácter nacional en materia de prevención de invalidez y rehabilitación de inválidos,

<sup>4</sup> LEY GENERAL DE SALUD, Artículo 174. Editorial Porrúa, S.A. Mexico, D.F.

así como coordinar, supervisar y evaluar su cumplimiento por parte de las instituciones públicas sociales y privadas que persigan los fines enunciados.

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

- a) Las medidas más importantes para la prevención de la deficiencia son: supresión de la guerra; mejora de la situación educativa, económica y social de los grupos menos favorecidos; identificación de los tipos de deficiencias y de sus causas dentro de zonas geográficas definidas; introducción de medidas de intervención específicas gracias a mejores prácticas de nutrición; mejora de los servicios sanitarios, servicios de detección temprana y diagnóstico; atención prenatal y posnatal; educación apropiada en materia de cuidado sanitario, incluida la educación de los pacientes y los médicos, planificación familiar, legislación y reglamentación; modificación de los estilos de vida; servicio de empleo selectivo; educación relativa a peligros ambientales; y estímulo a una mejor información y al fortalecimiento de familias y comunidades.
  
- b) En la medida en que tiene lugar el desarrollo, se reducen antiguos peligros y surgen otros nuevos. Esta evolución de las circunstancias requiere cambios en la estrategia, tales como programas de intervención en materia de nutrición, dirigidos a grupos determinados de la población que estén en mayor peligro debido a insuficiencia de vitamina A; mejor atención en la salud para las personas de edad avanzada; formación y normativa para reducir los accidentes en la industria, en la agricultura, en la circulación viaria y en el hogar; lucha contra la contaminación ambiental y contra el uso y el uso indebido de drogas y el alcohol; necesidad de prestar atención adecuada a la estrategia de la OMS de “Salud para todos en el año 2000” mediante la atención primaria de salud.”<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> O.N.U. Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad. Madrid, España. Págs. 22-23

Deben adoptarse medidas para detectar lo antes posible los síntomas y señales de deficiencia, seguidas inmediatamente de las medidas curativas o correctoras necesarias que puedan evitar la discapacidad o, por lo menos, producir reducciones apreciables de su gravedad, y que puedan evitar asimismo que se convierta en ciertos casos en una condición permanente. Para la detección temprana es importante asegurar una educación y orientación adecuadas de las familias y la prestación de asistencia técnica a las mismas por servicios médicos y sociales.

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

Sin embargo, en lo que respecta a la mayoría de la población del mundo, especialmente quienes viven en países que se encuentran en las etapas iniciales del desarrollo económico y social, estas medidas preventivas sólo llegan con eficacia a una pequeña proporción de las personas que las necesitan. En la mayoría de los países en desarrollo, aún no se ha establecido un sistema para la detección temprana y la prevención de las deficiencias mediante reconocimientos médicos periódicos, en particular para las mujeres embarazadas, los recién casados y los niños de corta edad.

“En la Declaración de Leeds Castle sobre prevención de las deficiencias, del 12 de noviembre de 1981, un grupo internacional de hombres de ciencia, médicos, administradores de sanidad y políticos llaman la atención, entre otras cosas, sobre las siguientes medidas prácticas para impedir la discapacidad:

Las deficiencias que se originan por nutrición deficiente, infecciones y desatención pueden prevenirse con una mejora de poco costo en la atención primaria de salud...

...Muchas discapacidades futuras se pueden aplazar o evitar. Existen prometedoras líneas de investigación respecto al control de factores hereditarios degenerativos...

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

...La discapacidad susceptible de ser evitada es una causa primordial de despilfarro económico y carencias humanas en todos los países, tanto industrializados como en desarrollo. Esta pérdida se puede reducir con rapidez.

La tecnología que impedirá o superará la mayoría de las discapacidades existe y va perfeccionándose. Lo que se requiere es que la sociedad se proponga resolver los problemas. En los programas sanitarios nacionales e internacionales se deben modificar las prioridades, a fin de lograr una divulgación de conocimientos y tecnología...

...Si bien la tecnología para prevenir y remediar la mayor parte de las discapacidades ya existe, el notable progreso reciente de la investigación biomédica promete instrumentos nuevos revolucionarios, que robustecerán en gran medida todas las intervenciones. Tanto la investigación básica como la aplicada merecen apoyo durante los años venideros.

Se va reconociendo cada vez más que los programas encaminados a prevenir las deficiencias o a impedir que éstas deriven en discapacidades más limitantes son, a la larga, apreciablemente menos costosos para la sociedad que la atención que haya de darse más adelante a las personas con discapacidad. Esto se aplica, por ejemplo, y no en



grado mínimo, a los programas de seguridad en el trabajo, que en muchos países es todavía un campo de interés desatendido.”<sup>6</sup>

La tecnología para prevenir y superar la mayoría de las discapacidades existe y se va perfeccionando, pero no siempre es utilizada plenamente. Se deben tomar medidas apropiadas para la prevención de deficiencias y discapacidades y para asegurar la divulgación de los conocimientos y tecnología pertinentes.

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

- a) Sistemas de atención primaria de salud, basados en la comunidad, que lleguen a todos los segmentos de la población, particularmente en las zonas rurales y en los barrios pobres de las ciudades.
- b) Atención y asesoramiento sanitarios materno-infantiles eficaces, así como asesoramiento sobre planificación de la familia y sobre la vida familiar.
- c) Educación sobre nutrición y asistencia en la obtención de una dieta apropiada, especialmente para madres y niños, incluida la producción y utilización de alimentos ricos en vitaminas y otros nutrientes.
- d) Vacunación contra enfermedades contagiosas,
- e) Un sistema de detección e intervención tempranas.
- f) Reglamentos sanitarios y programas de capacitación para la prevención de accidentes en el hogar, en el trabajo, en la circulación automovilística y en las actividades recreativas.

---

<sup>6</sup> O.N.U. Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad. Madrid, España. Págs. 42-44

- g) Adaptación en los puestos de trabajo, del equipo y del medio laboral y establecimiento de programas de seguridad e higiene en el trabajo, para impedir que se produzcan deficiencias o enfermedades profesionales.
- h) Medidas de lucha contra el uso imprudente de medicamentos, drogas, alcohol, tabaco y otros estimulantes o depresivos, a fin de prevenir la deficiencia derivada de las drogas, en particular entre los niños en edad escolar y las personas de edad. También tiene especial importancia el efecto que el consumo imprudente de estas sustancias por mujeres embarazadas puede tener sobre los niños en gestación.
- i) Actividades educativas y sanitarias, que ayuden a la gente a lograr estilos de vida que proporcionen un máximo de defensa contra las causas de las deficiencias.
- j) Educación permanente del público y los profesionales, así como campañas de información pública respecto a programas de prevención de las discapacidades que cada gobierno emprenda.
- k) Formación apropiada para personal médico, paramédico y de cualquier otra índole, que pueda verse en la circunstancia de atender a víctimas de emergencias.
- l) Medidas preventivas, destinadas a la formación de las personas viven en zonas rurales para ayudar a reducir la incidencia de deficiencias en estas zonas.
- m) Capacitación profesional bien organizada y formación práctica en el empleo para los trabajadores, con miras a prevenir accidentes en el trabajo y deficiencias de diversos grados. Debe prestarse atención al hecho de que, en muchos lugares se sigue utilizando tecnología anticuada que es inapropiada porque juntando esto con la capacitación insuficiente y una protección precaria en el trabajo, contribuye a que aumenten el número de accidentes laborales y las deficiencias.

### 3. REHABILITACION

“La REHABILITACION es un proceso de duración limitada y con un objetivo definido, encaminado a permitir que una persona con deficiencia alcance un nivel físico, mental y/o social funcional óptimo, proporcionándole así los medios de modificar su propia vida. Puede comprender medidas encaminadas a compensar la pérdida de una función o una limitación funcional (por ejemplo, ayudas técnicas) y otras medidas encaminadas a facilitar ajustes o reajustes sociales.”<sup>7</sup>

Para llegar al entendimiento del proceso de Rehabilitación Integral es necesario remontarnos al conocimiento del concepto de salud que establece la Organización Mundial de la Salud (OMS): “La salud es un completo estado de bienestar físico, mental y social y no simplemente la ausencia de enfermedad.”

La transición de un estado de incapacidad o enfermedad hacia un estado de salud subóptimo u óptimo se realiza mediante las acciones “curativas” y la rehabilitación es un proceso en el que el uso combinado y coordinado de medidas médicas, sociales, educativas y vocacionales ayudan a los individuos incapacitados o minusválidos a alcanzar los más altos niveles funcionales posibles y a integrarse en la sociedad.

Los resultados en países desarrollados y cálculos de prevalencia en países en desarrollo indican que el 40% de la población mundial padece algún tipo o grado de incapacidad o invalidez, y el 1.5% del total de la población consta de personas incapacitadas o minusválidas que podrían recibir los beneficios de la rehabilitación.

De acuerdo a los cálculos preliminares se estima que para el año 2000 la cantidad de personas incapacitadas en el mundo se eleve a unos 200 millones, lo cual sumado a los cuatrocientos millones que se cuentan actualmente sumarían 600 millones de personas con algún problema de incapacidad o invalidez e irónicamente la principal meta social de la OMS y de todos los gobiernos en el mundo es alcanzar para todos los ciudadanos

---

<sup>7</sup> O.N.U. Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad. Madrid, España. Págs. 21-22

un grado de salud que les permita llevar una vida social y económicamente productiva, para lo cual se considera como fundamental la atención primaria de salud mediante las acciones de Prevención de invalidez y rehabilitación integral y a la fecha no existen los centros necesarios de auténtica rehabilitación capaces de preparar a la persona con discapacidad para que logre un nivel que le permita incorporarse al mundo laboral, social, etc.

Las medidas destinadas a reducir los efectos de las afecciones que producen un estado de incapacidad o invalidez son la serie de procedimientos médicos, técnico-físicos, psicológicos, sociales, educacionales y ocupacionales que concatenados permiten la reintegración del individuo incapacitado o inválido a la vida de la comunidad, haciéndolo útil y productivo.

“La rehabilitación suele incluir los siguientes tipos de servicios:

- a) Detección temprana, diagnóstico e intervención.
- b) Atención y tratamientos médicos.
- c) Asesoramiento y asistencia sociales, psicológicos y de otros tipos.
- d) Capacitación en actividades de autocuidado, incluidos los aspectos de la movilidad, la comunicación y las habilidades de la vida cotidiana, con las disposiciones especiales que se requieran, por ejemplo, para las personas con deficiencia auditiva, visual o mental.
- e) Suministro de ayudas técnicas y de movilidad y otros dispositivos.
- f) Servicios educativos especializados.
- g) Servicios de rehabilitación profesional (incluyendo orientación profesional, colocación en empleo abierto o protegido).

#### h) Seguimiento.”<sup>8</sup>

En toda labor de rehabilitación hay que centrarse siempre en las aptitudes de la persona, cuya integridad y dignidad deben respetarse. Ha de presentarse la máxima atención al proceso normal de desarrollo y maduración de los niños con deficiencias. Deben ser utilizadas las capacidades para el trabajo y otras actividades de los adultos con discapacidad.

En las familias de las personas con discapacidad y en sus comunidades existen recursos importantes para la rehabilitación. Al ayudar a dichas personas se debe hacer todo lo posible para mantener unidas sus familias, de modo que puedan vivir en sus propias comunidades, y para ayudar a las familias y los grupos comunitarios que trabajan en pro de este objetivo. Al planificar los programas de rehabilitación y de apoyo, es esencial tener en cuenta las costumbres y las estructuras de la familia y de la comunidad y fomentar su capacidad de respuesta ante las necesidades de las personas con deficiencias.

Siempre que sea posible, se deben proporcionar servicios para las personas con deficiencias dentro de las estructuras sociales, sanitarias, educativas y laborales existentes en la sociedad. Estas comprenden todos los niveles de atención sanitaria; educación primaria, secundaria y nivel superior; programas generales de capacitación profesional y colocación en puestos de trabajo; y medidas de seguridad social y servicios sociales. Los servicios de rehabilitación tienen por objeto facilitar la participación de las personas con deficiencias en servicios y actividades habituales de la comunidad. La rehabilitación debe tener lugar, en la mayor medida posible, en el medio natural, apoyado por servicios basados en la comunidad y por instituciones

---

<sup>8</sup> O.N.U. Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad. Madrid, España. Págs. 23-24

especializadas y éstas deben organizarse de tal modo que garanticen una reintegración pronta y duradera de las personas con discapacidad en la sociedad.

Los programas de rehabilitación deben concebirse de tal modo que permitan a las personas con deficiencias participar en el diseño y la organización de los servicios que ellas y sus familias consideren necesarios. El propio sistema debe proporcionar los procedimientos para la participación de las personas con discapacidad en la adopción de decisiones relativas a su rehabilitación. En el caso de las personas que no estén en condiciones de participar por sí mismas en forma adecuada en decisiones que afectan a sus vidas (como son, por ejemplo, las personas con deficiencias mentales graves), sus familiares, o representantes designados con arreglo a la ley, deberán participar en la planificación y en la adopción de decisiones.

Se deben intensificar los esfuerzos encaminados a crear servicios y facilitar el acceso a los mismos. Estos servicios no deben depender de equipo, materias primas y tecnología de costosa importación. Debe incrementarse la transferencia de tecnología entre las naciones, centrándola en métodos que sean funcionales y que estén en consonancia con las circunstancias y las posibilidades económicas de cada gobierno, pero claro está, esto no significa que no inviertan en ello, sino que, se compren equipos que sean realmente útiles para lograr este propósito.

Ha habido una evolución tanto en el contenido como en el espíritu de las actividades que se describen como rehabilitación. En la práctica tradicional, se considera la rehabilitación como un conjunto de terapias y servicios proporcionados a las personas con deficiencias en un marco institucional, a menudo bajo autoridad médica. Esto se viene sustituyendo gradualmente por programas que, aunque siguen proporcionando esos servicios profesionales médicos, sociales y pedagógicos, incorporan también a las comunidades y las familias y les ayudan en su apoyo a los esfuerzos de los miembros con discapacidad para superar los efectos discapacitantes de las deficiencias dentro de un ambiente social normal. Se reconoce cada vez más que incluso las personas con

discapacidad graves pueden, en gran medida, vivir independientemente si se suministran los necesarios servicios de apoyo. El número de los que necesitan atención en instituciones es mucho menor que lo que se suponía anteriormente, e incluso pueden, en gran parte, llevar una vida independiente en sus aspectos fundamentales.

Gran número de personas con discapacidad necesitan ayudas técnicas. En algunos países está bien desarrollada la tecnología para la producción de tales artículos y se fabrican dispositivos muy complejos para ayudar a la movilidad, comunicación y vida cotidianas de las personas con discapacidad. Sin embargo, el costo de estos artículos es elevado y sólo unos pocos países pueden proporcionar tal equipo.

Muchas personas necesitan un equipo sencillo para facilitar la movilidad, la comunicación y la vida cotidiana. Estas ayudas se producen y se facilitan en algunos países. En cambio, en muchos otros no pueden obtenerse por su no disponibilidad y alto costo. Se presta creciente atención al diseño de dispositivos más sencillos y menos costosos, que puedan producirse por métodos locales, más fácilmente adaptables al país de que se trate, que sean más apropiados a las necesidades de la mayoría de las personas con discapacidad y que éstas puedan obtener con mayor facilidad estos servicios.

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

Se deben alentar y sensibilizar a las sociedades y a los diferentes gobiernos para que proporcionen a todas las personas la atención médica y los servicios conexos necesarios para eliminar o reducir los efectos discapacitantes de las deficiencias.

Esto debe incluir la prestación de servicios sociales, de nutrición, médicos y de formación profesional necesarios para poner a las personas con deficiencias en condiciones de alcanzar un nivel funcional óptimo. Según las circunstancias que se den

en cuanto a la distribución de la población, ubicación geográfica y nivel de desarrollo, dichos servicios pueden proporcionarse mediante:

a) Trabajadores comunitarios.

b) Servicios generales de salud, educativos y sociales y de formación profesional.

c) Otros servicios especializados para los casos en que los de carácter general no puedan proporcionar la atención necesaria.

Se debe también procurar que éstos servicios estén disponibles y otros equipos apropiados a la situación local para todas las personas a quienes sean indispensables, en orden a su actuación social y su independencia. Es necesario asegurar el suministro de ayudas técnicas durante el proceso de rehabilitación y después de terminado éste. También se necesitan servicios de reparación ulterior y sustitución de las ayudas que hayan quedado anticuadas para actualizarlas y no desecharlas ya que el costo es elevado y se puede llevar a cabo esta medida pero es necesario concientizar a las personas encargadas de ello que lo hagan correctamente y antes de esto que se les capacite para lograr con ello alcanzar este objetivo.

Es necesario procurar que las personas con discapacidad que necesitan equipo dispongan de los recursos financieros y las oportunidades concretas para obtenerlo y aprender a usarlo. Deben suprimirse los derechos de importación u otros requisitos que obstaculicen la pronta disponibilidad de las ayudas técnicas y los materiales que no se pueden fabricar en el país y deben obtenerse de otros países. Es importante apoyar la producción local de ayudas apropiadas a las circunstancias tecnológicas, sociales y económicas en que se utilizarán. El desarrollo y la producción de ayudas técnicas deben seguir el desarrollo tecnológico general de cada país.



A fin de estimular la producción y el desarrollo locales de ayudas técnicas se debe considerar la posibilidad de establecer centros nacionales encargados de apoyar esos adelantos locales. En muchos casos, las escuelas especiales, institutos de tecnología, etc. ya existentes podrían servir de base para esto. A este respecto, debe tomarse en consideración la cooperación regional.

Se debe alentar a que se incluyan dentro del sistema general de servicios sociales, personal competente para proporcionar los servicios de asesoramiento y de otro tipo que se requieran para atender los problemas de las personas con discapacidad y de sus familiares.

Cuando los recursos del sistema general de servicios sociales no basten para satisfacer estas necesidades, podrían proporcionarse servicios especiales mientras mejora la calidad del sistema general.

En el marco de los recursos disponibles, se deben de tomar las medidas especiales que sean necesarias para lograr la prestación y plena utilización de los servicios que requieren las personas con discapacidad residentes en zonas rurales y en barrios pobres .

No se deben separar a las personas con discapacidad de sus familias y comunidades. El sistema de servicios debe tener en cuenta los problemas de transporte y comunicación; la necesidad de servicios sociales, sanitarios y docentes de apoyo; la existencia de condiciones de vida atrasadas y a menudo peligrosas y, especialmente en algunos barrios pobres de las ciudades, la existencia de barreras sociales que pueden inhibir la búsqueda o aceptación de servicios por parte de algunas personas. Los gobiernos junto con los miembros de las sociedad deben asegurar que esos servicios se distribuyan equitativamente entre todos los grupos de población y en todas las zonas geográficas conforme a las necesidades.

En muchos países se han desatendido en particular los servicios sanitarios y sociales destinados a los enfermos mentales. La atención psiquiátrica de los enfermos mentales debe ir acompañada de la prestación de apoyo y orientación social a estas personas y a sus familias, que con frecuencia están sometidas a un particular estado de tensión. Donde se dispone de tales servicios disminuye la duración de la permanencia y la probabilidad de un nuevo internamiento. En los casos en que las personas con deficiencia mental adolecen también de problemas adicionales causados por la enfermedad mental, se requieren medidas para que el personal sanitario conozca las diversas necesidades relacionadas con dicha deficiencia.

Para llegar a la rehabilitación se requiere de una serie de medidas y uno de los procedimientos es la medicina física que comprende la utilización de los medios físicos para elaborar un diagnóstico, pronóstico tanto de incapacidad como de invalidez, dentro de este contexto se puede establecer el procedimiento de valoración integral, médica, psicológica, social y ocupacional.

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

La terapia física se subdivide a su vez en:

-Hidroterapia

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

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

La terapia ocupacional se subdivide a su vez en:

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

También existe la terapia psicológica ya que todos los discapacitados pueden presentar las mismas formas de conducta y reacciones emocionales que las personas normales, sin embargo en los niños la invalidez repercute en el proceso de crecimiento y en algunos niños los aspectos intelectuales.

En cada caso, la valoración psicológica intenta:

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

La terapia psicológica comprenderá:

- Psicoterapia a los padres
- Psicoterapia individual
- Psicoterapia de grupo
- Orientación vocacional

Un procedimiento más es la adaptación de prótesis y órtesis. Tienen como finalidad, suministrar miembros artificiales y órtesis, y su reparación. Las prótesis son los aparatos que nos permiten sustituir un órgano una extremidad o la función. La órtesis es el aparato o aditamento que nos permite proporcionar ayuda a una función. Los talleres de prótesis y órtesis tienen como función la prescripción, selección y colocación de lo que se requiera a cada uno de los niños inválidos, a quienes deben enseñárseles el uso del aparato.

También para lograr la rehabilitación deberá de tomarse en cuenta una correcta orientación vocacional y para lograrse deberá dársele al discapacitado un entrenamiento vocacional que deberá tener como objetivo primordial el adiestramiento vocacional como complemento de la rehabilitación física, ocupacional, etc., para preparar a estas personas para tener alguna ocupación que les permita desenvolverse en forma autosuficiente a través de:

- Determinación de las aptitudes, intereses y habilidades reales o similares.
- Asistiendo al niño inválido para que desarrolle su trabajo por sí mismo.
- En la adaptación del equipo que se requiere para las situaciones de trabajo.

La rehabilitación profesional es parte del proceso de rehabilitación integral, cuando los procedimientos de la rehabilitación se dirigen a una rehabilitación específica para el desempeño de la misma u otra actividad productiva, y comprende los procedimientos de:

- Readaptación
- Reeducación
- Colocación selectiva.

En el proceso de readaptación se consideran como herramientas para su desarrollo:

- La competición hombre-puesto.
- La simulación para el trabajo.
- La adaptación del hombre al puesto.

En el proceso de reeducación se contemplan:

- Adiestramiento inespecífico
- Adiestramiento específico
- Directorio de oportunidades educativas.

En el proceso de colocación selectiva culmina el proceso de rehabilitación integral, logrando:

- En el niño la escuela en un sistema regular.
- En la mujer las actividades de la vida diaria y un trabajo digno.
- En el adulto el trabajo competitivo y productivo.

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

- En lo físico: Tiene como objetivo primordial el de lograr la máxima independencia y autosuficiencia.
- En lo psicológico: Tiene como propósito conseguir su más armonioso desarrollo emocional e intelectual.
- En lo social: Es el de lograr su integración a la familia y a la comunidad.
- En lo emocional: Es el de brindarle la riqueza de la formación de sus propios sentimientos.
- En lo vocacional: Es para capacitarlo de tal forma de que pueda construirse un futuro como un ser humano digno y productivo.
- En lo económico: Para que sea autosuficiente y disfrute de los derechos a una adecuada alimentación, vivienda y recreación.

Con una debida rehabilitación se logra:

- 1.-Adaptar al discapacitado al medio: a) Adaptarlo con sus partes incapacitadas  
b) Adaptarlo con sus partes no incapacitadas.

2.-Adaptar el medio al discapacitado: Adaptar para facilitar las actividades de la vida diaria. Es decir, lograr que el discapacitado realice todas las actividades que realiza un sujeto en el transcurso del día, independientemente del sexo y condición social a pesar de sus incapacidades y al máximo de sus capacidades.

#### 4. EQUIPARACION DE OPORTUNIDADES

“Equiparación de oportunidades significa el proceso mediante el cual el sistema general de la sociedad -tal como el medio físico y cultural, la vivienda y el transporte, los servicios sociales y sanitarios, las oportunidades de educación y trabajo, la vida cultural y social, incluidas las instalaciones deportivas y de recreo- se hace accesible para todos.”<sup>9</sup>

Para lograr los objetivos de “igualdad” y “plena participación” no bastan las medidas de rehabilitación orientadas hacia el individuo con deficiencias. La experiencia ha demostrado que es, en gran parte, el medio el que determina el efecto de una deficiencia o discapacidad sobre la vida diaria de la persona. Una persona se ve abocada a la minusvalía cuando se le niegan las oportunidades de que dispone en general la comunidad y que son necesarias para los aspectos fundamentales de la vida, incluida la vida familiar, la educación, el empleo, la vivienda, la seguridad económica y personal, la participación en grupos sociales y políticos, las actividades religiosas, las relaciones afectivas y sexuales, el acceso a instalaciones públicas, la libertad de movimientos y el estilo general de la vida diaria.

A veces, las sociedades se ocupan sólo de las personas que están en plena posesión de todas sus facultades físicas y mentales. Las sociedades deben reconocer que, pese a los

<sup>9</sup> O.N.U. Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad. Madrid, España. Pág. 22

esfuerzos que se hagan en materia de prevención, siempre habrá un número de personas con deficiencias y discapacidades y que deben identificar y eliminar los obstáculos a la participación plena. Así, cuando es pedagógicamente factible, la enseñanza debe realizarse dentro del sistema escolar normal, el trabajo debe proporcionarse mediante empleo abierto, y la vivienda facilitarse en la misma forma que para la población en general. Todos los gobiernos deben procurar que los beneficios obtenidos gracias a los programas de desarrollo lleguen también a los ciudadanos con discapacidad. En el proceso de planificación general y en la estructura administrativa de todas las sociedades, deberían incorporarse medidas en este sentido. Los servicios especiales que pudieran necesitar las personas con discapacidad han de formar parte, siempre que sea posible, de los servicios generales de un país.

Lo dicho no se aplica solamente a los gobiernos. Todas las personas que tienen a su cargo algún tipo de empresa deben hacerla accesible a personas con discapacidad. Esto se refiere a entidades públicas de diversos niveles, a organizaciones no gubernamentales, a empresas y a individuos. Es aplicable también en el plano internacional.

Las personas con discapacidades permanentes que necesitan servicios de apoyo comunitario, ayudas técnicas y equipo que les permita vivir lo más normalmente posible, tanto en sus hogares como en la comunidad, deben tener acceso a tales servicios. Quienes viven con personas con discapacidad y les ayudan en sus actividades diarias deben también recibir apoyo, que les facilite el descanso y la distensión adecuados y oportunidades para desarrollar sus propias actividades.

El principio de la igualdad de derechos entre personas con y sin limitaciones significa que las necesidades de todo individuo son de la misma importancia, que estas necesidades deben constituir la base de la planificación social y que todos los recursos deben emplearse de tal manera que garanticen una oportunidad igual de participación a

cada individuo. Todas las políticas relativas a la discapacidad deben asegurar el acceso de las personas con discapacidad a todos los servicios de la comunidad.

Así como las personas con discapacidad tienen derechos iguales, tienen también obligaciones iguales. Es su deber participar en la construcción de la sociedad. Las sociedades deben elevar el nivel de expectativas en lo que respecta a éstas personas para motivarlas y incluirlas en la sociedad económicamente activa. Esto significa, entre otras cosas, que a los jóvenes con discapacidad se les han de ofrecer oportunidades de carrera y formación profesional y no pensiones de retiro prematuro o asistencia pública.

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

En todo el mundo, las personas minusválidas han empezado a unirse en organizaciones en defensa de sus propios derechos, para ejercer influencia sobre las instancias definitivas de los gobiernos y sobre todos los sectores de la sociedad. La función de esos organizaciones incluye abrir cauces propios de expresión, identificar necesidades, expresar opiniones sobre prioridades, evaluar servicios y promover el cambio y la conciencia pública. Como vehículo de autodesarrollo, tales organizaciones proporcionan la oportunidad de desarrollar aptitudes en el proceso de negociación, capacidades en materia de organización, apoyo mutuo, distribución de información y, a menudo, aptitudes y oportunidades profesionales. Dada su vital importancia para el proceso de participación, es imprescindible que se estimule su desarrollo.



Las personas con deficiencia mental están empezando a reclamar cauces propios de expresión y a insistir en su derecho a participar en la adopción de decisiones y en su debate. Incluso los individuos con limitadas aptitudes de comunicación se han mostrado capaces de expresar su punto de vista. A este respecto, tienen mucho que aprender del movimiento de autorepresentación de personas con otras discapacidades. Este proceso debe ser estimulado.

“Se debe preparar y divulgar información, a fin de mejorar la situación de las personas con discapacidad. Debe procurarse que todos los medios de información pública cooperen, presentando estas cuestiones al público y a los propios interesados de forma tal que se fomente la comprensión de las necesidades de éstos y se evite que prosperen los estereotipos y los prejuicios tradicionales.”<sup>10</sup>

Los derechos de las personas con discapacidad a participar en sus sociedades respectivas pueden hacerse realidad, primordialmente, mediante una acción política y social.

Muchos países están tomando medidas importantes para eliminar o reducir las barreras que se oponen a la plena participación. En muchos casos, se han promulgado disposiciones legislativas encaminadas a salvaguardar los derechos y las oportunidades de las personas con discapacidad en lo referente a la asistencia a la escuela, al empleo y al acceso a los servicios e instalaciones de la comunidad, a eliminar las barreras naturales y físicas y a proscribir la discriminación en contra de éstas personas. Se registra una tendencia a salir de la vida en centros institucionales para acceder a una vida basada en la comunidad. En algunos países, tanto desarrollados como en desarrollo, se va poniendo cada vez más empeño en que la escolaridad sea de “enseñanza abierta”, con la consiguiente reducción de instituciones y de escuelas especializadas. Se han ideado métodos para la accesibilidad de los sistemas de

---

<sup>10</sup> O.N.U. Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad. Madrid, España. Pág. 22

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

A menudo, las propias personas con discapacidad han tomado la iniciativa en el sentido de procurar que se comprendan mejor los procesos de equiparación de oportunidades. A este respecto, han abogado por su propia integración en el seno de la sociedad.

A pesar de esos esfuerzos, las personas con alguna limitación están aún lejos de haber logrado la igualdad de oportunidades y su grado de integración en sus comunidades dista mucho de ser satisfactorio en la mayoría de los países.

“En lo que respecta a la educación, por lo menos, el 10% de los niños tienen discapacidad. Estos niños tienen el mismo derecho a la educación que los demás y requieren una acción dinámica y servicios especializados. No obstante, en los países en desarrollo la mayoría de éstos niños no reciben educación especial ni convencional.”<sup>11</sup>

Entre ciertos países que cuentan con muy buenos servicios docentes para personas con limitaciones físicas y otros países donde tales servicios son limitados, o no existen, hay una amplia gama de variaciones.”

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

---

<sup>11</sup> CASTOR RIO, ENRIQUE. *Los Minusválidos Físicos*. Madrid, España. Pág. 34

En el campo de la educación especial, se han logrado avances importantes en las técnicas didácticas y se han aplicado valiosas innovaciones y es mucho lo que aún se puede hacer para la educación de las personas con discapacidad. Pero los progresos se limitan a un número muy reducido de países y centros urbanos.

Tales progresos se refieren a la detección temprana, la valoración e intervención consiguiente y a los programas de educación especial en situaciones diversas, haciendo posible que muchos niños con algún tipo de deficiencia se incorporen a los centros escolares ordinarios, en tanto que otros requieren programas especiales y por ello escuelas especiales.

Se deben adoptar políticas que reconozcan los derechos de las personas con discapacidad a la igualdad de oportunidades en la educación respecto a los demás. La educación debe efectuarse, en la medida de lo posible, dentro del sistema escolar general. La responsabilidad de la educación debe incumbir a las autoridades de educación, y a las leyes relativas a la misma y cuando se habla de obligatoriedad se deben incluir a los niños con deficiencias aún los más gravemente discapacitados dejando un margen de mayor flexibilidad en la edad de admisión, en las ausencias a clases que se pudieran presentar debido a causas relacionadas por dichas deficiencias.

Deben seguirse criterios básicos en el establecimiento de servicios de educación para niños y adultos con discapacidad. Tales servicios deben ser:

a) Individualizados, esto es, basados en las necesidades evaluadas y reconocidas por las autoridades, los administradores, los padres y los propios estudiantes con discapacidad y han de conducir a metas educativas y objetivos a corto plazo claramente formulados, que se examinen y, cuando sea necesario, se revisen regularmente.

b) Localmente accesibles, esto es, estar situados a una distancia razonable del hogar o residencia de los alumnos, excepto en circunstancias especiales.

c) Universales, es decir, deben de servir a todas las personas que tengan necesidades especiales, independientemente de su edad o grado de discapacidad, de modo que ningún niño en edad escolar quede excluido del acceso a la educación por motivos de la gravedad de su discapacidad, ni reciba servicios de educación considerablemente inferiores a los que disfrutaban los demás estudiantes.

d) Y ofrecer una gama de opciones compatible con la variedad de necesidades especiales de una comunidad dada. La integración de los niños con discapacidad en el sistema general de educación exige planificación, con la intervención de todas las partes interesadas.

Si, por algún motivo, las instalaciones del sistema escolar general son inadecuadas para algunos niños con discapacidad, debe proporcionarse educación a estos niños por periodos apropiados en instalaciones especiales. La calidad de esta educación especial debe ser igual a la del sistema escolar general y estar estrechamente vinculada a éste.

Es fundamental la participación de los padres en todos los niveles del proceso de educación. Los padres deben recibir el apoyo necesario para proporcionar al niño con discapacidad un ambiente familiar tan normal como sea posible. Es necesario formar personal que colabore con los padres de niños con discapacidad.

Se debe prever la participación de las personas con discapacidad en los programas de educación de adultos, con especial atención a los que se realizan en las zonas rurales.

Cuando las instalaciones y servicios de los cursos ordinarios de educación de adultos no sean adecuados para satisfacer las necesidades de algunas personas con discapacidad, pueden ser necesarios cursos o centros de formación especiales hasta que se modifiquen

los programas ordinarios. El gobierno debe ofrecer a las personas con discapacidad acceso al nivel universitario.

“En lo referente a la equiparación de oportunidades en el ámbito del trabajo, se les niega empleo a muchas personas con discapacidad o sólo se les da trabajo servil y mal remunerado. Y ello es así a pesar de que se ha demostrado que, con una adecuada labor de valoración, capacitación y empleo, la mayor parte de las personas con discapacidad pueden realizar una amplia gama de tareas conforme a la Ley laboral existente. Las personas con discapacidad suelen ser las primeras a quienes se despide en épocas de desempleo y estrechez económica y las últimas a las que se contrata. En algunos países industrializados que sienten los efectos de la recesión económica, la tasa de desempleo es, entre las personas con discapacidad que buscan trabajo, el doble de la que se da entre las que no tienen discapacidad. En muchos países se han establecido diversos programas y se han tomado medidas a fin de crear puestos de trabajo para personas con discapacidad. Esto incluye talleres protegidos y de producción, enclaves protegidos, contratación preferente, sistema de cuotas, subvenciones a los empleadores que capacitan y posteriormente contratan a trabajadores con discapacidad, cooperativas de y para personas con discapacidad, etc. El número efectivo de trabajadores con deficiencias empleados en establecimientos ordinarios o especiales está muy por debajo del correspondiente a trabajadores con deficiencias empleables. Una aplicación más amplia del principio ergonómico permite la adaptación, a costo relativamente reducido, del lugar de trabajo, las herramientas, la maquinaria y el equipamiento y ayuda a aumentar las oportunidades de empleo para las personas con deficiencias.”<sup>12</sup>

Muchas personas con discapacidad viven en zonas rurales, especialmente en los países en desarrollo. Cuando la economía familiar se basa en la agricultura, o en otra actividad propia del medio rural, y existe la tradicional familia extensa, se pueden encomendar tareas útiles a casi todas las personas con limitaciones. Pero a medida que más familias

---

<sup>12</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La Rehabilitación Profesional de los Impedidos, Participación e Igualdad Plena*. Ginebra, Suiza. Págs. 18-19

se desplazan de las regiones rurales hacia los centros urbanos, que se produce la mecanización y comercialización de la agricultura, que las transacciones monetarias sustituyen al sistema de trueque y que la institución de la familia extensa se desintegra, se agudiza la falta de oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad. Los que viven en los barrios pobres de las ciudades se enfrentan con una fuerte competencia al buscar empleo y no hay muchas otras actividades económicamente productivas. Muchas de las personas con discapacidad de estas zonas se ven forzadas a la inacción y pasan a ser dependientes, otras han de recurrir a la mendicidad.

Se debe adoptar una política y una estructura auxiliar de servicios, para que, las personas con deficiencias de las zonas urbanas y rurales gocen de iguales oportunidades de empleo productivo y remunerado en el mercado laboral abierto. Debe prestarse especial atención al empleo en el medio rural y a la producción de herramientas y de equipo adecuados.

El gobierno puede apoyar la integración de las personas con limitaciones en el mercado laboral abierto, protegido o semiprotegido mediante diversas medidas, tales como sistemas de cuotas con incentivos, empleos asignados o reservados, préstamos o donaciones para crear pequeñas empresas y cooperativas, contratos exclusivos o derechos de producción prioritaria, exenciones impositivas, adquisiciones preferenciales u otros tipos de asistencia técnica o financiera a empresas que emplean trabajadores con discapacidad. El gobierno y las instituciones no gubernamentales deben apoyar el desarrollo de ayudas técnicas y facilitar el acceso de las personas con deficiencias a las ayudas y a la asistencia que necesiten para realizar su trabajo.

Sin embargo, la política y las estructuras de apoyo no deben limitar las oportunidades de empleo y no deben obstaculizar la viabilidad del sector privado de la economía, se debe seguir en condiciones de adoptar cierta variedad de medidas en respuestas a sus situaciones internas.

Debe existir una cooperación mutua a nivel central y local entre el gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a fin de desarrollar una estrategia y de adoptar medidas conjuntas con miras a garantizar más y mejores oportunidades de empleo para las personas con deficiencias. Tal cooperación puede referirse a políticas de contratación, medidas para mejorar el ambiente de trabajo, a fin de prevenir lesiones y deficiencias minusvalidantes, y medidas para la rehabilitación de trabajadores con una deficiencia ocasionada en el trabajo, por ejemplo, adaptando a sus necesidades los lugares de trabajo y las tareas.

Estos servicios deben comprender evaluación y orientación profesional, capacitación profesional (incluso en talleres de capacitación) colocación de empleos y seguimiento. Debe establecerse empleo protegido para aquéllos que, debido a necesidades especiales o discapacidad particularmente grave, no pueden hacer frente a las exigencias del empleo competitivo. Tales medidas pueden tomar la forma de talleres de producción, trabajo en el domicilio y planes de autoempleo, así como el empleo de pequeños grupos de personas con graves discapacidades en régimen protegido dentro de la industria competitiva.

Cuando actúen como empleadoras, las administraciones públicas centrales y locales deben promover el empleo de las personas con discapacidad en el sector público. Las leyes y los reglamentos no debe crear obstáculos al empleo de dichas personas.

La plena participación en las unidades básicas de la sociedad -esto es, la familia, el grupo social y la comunidad- es la esencia de la experiencia humana. El derecho a iguales oportunidades de participación está consagrado en la Declaración Universal de Derechos Humanos y se debe aplicar a todas las personas, sin excluir a las que tienen discapacidad. Pero, en realidad, se suele negar a éstas la oportunidad de participar plenamente en las actividades del sistema sociocultural en que viven. La exclusión se produce por barreras físicas y sociales, nacidas de la ignorancia, la indiferencia y el temor.

Con frecuencia, las actitudes y los hábitos llevan a la exclusión de las personas con deficiencias de la vida social y cultural. La gente tiende a evitar el contacto y la relación personal con ellas. A muchas de éstas les causa problemas psicológicos y sociales la presión de los prejuicios y de la discriminación de que son objeto y el alto grado en que se les excluye de la relación social normal.

Es muy frecuente que el personal profesional o de otra índole que atiende a las personas con discapacidad no se dé cuenta del potencial de participación que pueden tener éstas en la vida social normal y, por consiguiente, no ayuden a integrarlas en otros grupos sociales.

Debido a estas barreras, suele ser difícil o imposible que las personas con deficiencias tengan relaciones estrechas e íntimas con otras personas. Es frecuente que las personas calificadas de discapacitadas queden al margen del matrimonio y la paternidad, incluso cuando no existe una limitación funcional al respecto. Actualmente se reconoce cada vez más que las personas con deficiencia mental necesitan de las relaciones sociales y personales.

Muchas personas con deficiencias no sólo están excluidas de la vida social normal de sus comunidades, sino que, de hecho, están confinadas en instituciones aunque su condición no lo justifica.

Muchas personas con deficiencias quedan excluidas de la participación activa en la sociedad, debido a barreras físicas, por ejemplo, las puertas son demasiado estrechas para que pase un silla de rueda; escaleras y peldaños inaccesibles en edificios, autobuses, trenes y aviones; teléfonos e interruptores de luz colocados fuera del alcance; servicios sanitarios que no se pueden utilizar. También se ven excluidas por otra clase de barreras, como en la comunicación oral cuando se pasan por alto las necesidades de las personas con deficiencias auditivas, o en la información escrita cuando se ignoran



las necesidades de las personas que padecen deficiencias visuales. Estas barreras son resultado de la ignorancia y la despreocupación; existen, aunque muchas de ellas podrían evitarse sin mucho costo mediante una planificación cuidadosa. Aunque en algunos países existen leyes especiales y se han realizado campañas de educación del público para eliminar tales obstáculos, el problema sigue siendo crucial.

Por lo general, los servicios e instalaciones existentes y las medidas sociales adoptadas para la prevención de la deficiencia y para la rehabilitación de las personas con deficiencias y su integración en la sociedad, están estrechamente relacionados con la disposición favorable y la capacidad de los gobiernos y la sociedad para destinar recursos económicos y servicios a los grupos desfavorecidos de la población.

Se debe procurar que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades que los demás ciudadanos para participar en actividades recreativas. Esto supone la posibilidad de utilizar restaurantes, cines, teatros, bibliotecas, etc., así como las zonas de vacaciones, estadios deportivos, hoteles, playas y otros lugares de recreo. Se deben adoptar medidas para eliminar los obstáculos en este sentido. Las autoridades de turismo, las agendas de viaje, los hoteles, las organizaciones voluntarias y otras entidades que intervienen en la organización de actividades recreativas u oportunidades de viaje deben ofrecer sus servicios a todos, sin discriminar a las personas con algún tipo de discapacidad. Esto quiere decir, por ejemplo, agregar información sobre la accesibilidad que existe en los diferentes lugares a la información normal que ofrecen al público.

Se reconoce cada vez más la importancia de los deportes para las personas con deficiencias, por lo tanto, se deben estimular todas las formas de actividades deportivas a estas personas, entre otros medios, mediante el suministro de instalaciones adecuadas y la organización apropiada de tales actividades.

## **CAPITULO II                    ANTECEDENTES HISTORICOS**

Hay leyes de reciente creación que contemplan algunos aspectos de la problemática de los discapacitados, pero no hay una que abarque de una manera más extensa a dicha problemática y de manera un poco más específica el aspecto laboral y existencial de los discapacitados, y más aún no existen antecedentes históricos del derecho laboral de los discapacitados ya que es un tema que se esta empezando a tomar en cuenta, por estas razones considero importante para los efectos de esta tesis hacer mención de los antecedentes históricos del derecho de trabajo en el mundo y en México.

### **1.        ANTECEDENTES HISTORICO JURIDICO EN EL MUNDO**

Como vagos antecedentes del Derecho del Trabajo en el mundo antiguo pueden mencionarse:

a)        En Babilonia, el Código de Hammurabi (1950 a.C. aproximadamente) en el que se reconoce de alguna manera, la relación de trabajo, haciendo alusión al desarrollo de ciertos oficios (pastoreo, labores del mar, carpintería, elaboración del ladrillo cocido). Se contempló un convenio de aprendizaje e incluso el salario mínimo.

b)        En el pueblo Hebreo (1250 a.C.), el antiguo testamento en el que se legitima el derecho a la retribución y el descanso semanal o hebdomadario.

Se trata de disposiciones ético-jurídicas convencionales, que no integra un sistema normativo en materia de trabajo, amén de que dichas civilizaciones el trabajo material se cimentaba en la esclavitud.

La denigración de la actividad productiva del hombre y la carencia de una reglamentación sistemática de la experiencia laboral, hacen imposible la existencia de un derecho del trabajo.

En la antigüedad clásica, fundamentalmente en Roma, dentro del sistema jurídico completo, se reguló el trabajo por cuenta ajena (subordinado y remunerado) a través de una figura denominada *locatio conductio operarum*. Este contrato fue retomado en los ordenamientos civiles del siglo XIX, bajo el contrato de la locación o arrendamiento de servicios.

Se trataba de un convenio por el cual un hombre libre se comprometía a prestar sus servicios a otro, durante un determinado tiempo y mediante el pago de una remuneración.

Fue diferente de la *locatio conductio rei* (arrendamiento de cosas, animales o esclavos) y de la *locatio conductio operis*, que era más bien un contrato por el cual una persona encargaba a otra la ejecución de un trabajo que ésta realizaba a través del personal a su servicio, bajo su dirección y responsabilidad, mediante el pago de una cantidad determinada.

Distintas también a la *locatio conductio operum*, fueron las *operae liberalis* que correspondían más propiamente, a los contratos de servicios profesionales (médicos, artistas, abogados, etc.) en los cuales la subordinación no aparecía.

La reglamentación de locación de servicios dentro del sistema del derecho civil, no puede estimarse suficiente para afirmar la existencia del derecho del trabajo en Roma, pues se trataba de una institución aislada, reguladora de la relación de trabajo. No se contaba, en consecuencia, con un cuerpo sistemático de instituciones laborales que justificaran la autonomía científica y didáctica del derecho del trabajo.

El carácter servil atribuido por la sociedad romana al trabajo del hombre, además del reconocimiento de la esclavitud, hacen imposible la existencia del derecho del trabajo en esa época.

De esta suerte, para un buen grupo de autores, es la libertad un presupuesto insalvable, para afirmar la existencia del derecho del trabajo.

Las agrupaciones de oficios y profesiones (*corpora opificum*) no pueden considerarse un antecedente de los sindicatos, pues más que frentes de resistencia fueron asociaciones mutualistas de inspiración religiosa y carácter asistencial; es decir, organizaciones de defensa interna y de ayuda recíproca entre sus miembros. Su funcionamiento como sindicatos es poco factible, pues sus miembros no tenían conciencia de que eran trabajadores, integrantes de una misma clase. Luego, es la conciencia de clase un factor imprescindible para la existencia del derecho del trabajo y la vida de los sindicatos.

Durante el medievo dos tipos de actividades laborales se desarrollaron: la agrícola y la producción manufacturera.

En la explotación agrícola es la servidumbre de la gleba la figura dominante. Una institución que si bien no priva al hombre de su personalidad jurídica, tampoco lo libera de un régimen de esclavitud. En efecto, los siervos contaban además de su personalidad, con el derecho de formar un patrimonio, a integrar una familia o comparecer a juicio. Sin embargo, el hombre sufría la servidumbre de la tierra, obligándose a trabajarla desproporcionadamente, en beneficio de los señores. Mediante la protección militar que ofrecían, los señores feudales contaban con el derecho a exigir elevados tributos. La servidumbre de la gleba cedió ante el desarrollo del nuevo humanismo y desapareció hacia el siglo XIII.

La producción manufacturera tuvo como base los talleres medievales, estructurados jerárquicamente en tres clases:

- a) Los maestros o sueños de los talleres.
- b) Los compañeros u oficiales, que eran los asalariados.
- c) Los aprendices, que integrados a la familia del maestro estaba obligado a educarlos y enseñarles el oficio, y así pagaban su aprendizaje.

Para defender sus interés y lograr un equilibrio en el mercado, las diversas profesiones, artes u oficios (laneros, zapateros, carpinteros, herreros, albañiles, etc.) se agruparon en corporaciones. Esto es, en asociaciones gremiales que llegaron a adquirir enorme poder político y económico y hasta potestades de carácter jurisdiccional.

De tal suerte, legislaron sus propios estatutos, regularon la vida interna de los talleres y en general de las profesiones; determinaron salarios, precios, cantidad y calidad de la producción en el mercado y su peculiar sistema de tribunales y de sanciones, fuera de los poderes del Estado.

Las profesiones medievales laboraban en base a talleres, los que para su defensa y mejor funcionamiento se agruparon en corporaciones. Por su estructura y funciones, las corporaciones constituyeron un importante poder político en la organización social de la Edad Media.

Frente a la injusticia de las condiciones de trabajo, el hermetismo de las corporaciones, la carestía y el monopolio de los maestros, los oficiales idearon la creación de asociaciones de compañeros. Éstas sí, constituyeron agrupaciones de resistencia para luchar contra la explotación de los intereses de su profesión. Se dice que fueron, por lo consiguiente, un antecedente importante de los sindicatos obreros, lo que resulta muy poco probable, pues faltaba entre los asalariados una conciencia de sindicatos. Los oficiales lucharon aisladamente, en el ámbito de los talleres y si acaso de las profesiones, mas nunca en el de su clase.

En su ensanchamiento vertical, las corporaciones se integraron cuantitativa y cualitativamente, dando paso a la creación de Universitas Mercatorum, Cofradías o Hermandades. Como agrupaciones profesionales de los maestros, las corporaciones bien pueden considerarse un valioso antecedente de los sindicatos de patrones. Diferentes causas políticas y económicas determinaron la decadencia de las corporaciones. Como causas económicas pueden mencionarse, los descubrimientos geográficos a partir del siglo XV, la expansión de la vida comercial y el florecimiento de la producción industrial. Entre las razones de índole política, pueden señalarse: la consolidación del Estado moderno con sus pretensiones centralistas y totalizadoras, el intervencionismo gubernamental en la vida económico-política de las corporaciones, las tendencias antimonopólicas, y el desarrollo del pensamiento liberal.

Durante la época del mundo moderno son factores importantes en el desarrollo del Derecho del Trabajo: la consolidación de las ciudades y la aparición del régimen capitalista.

Consecuente con estos fenómenos tuvo un peso determinante el mercantilismo, doctrina económica que hacía radicar el poder de los Estados en la mayor concentración de metales preciosos que pudieran reunir mediante la venta de su producción local y su especulación en los mercados. Dicha corriente influyó notablemente en la vida del trabajo, toda vez que dio lugar a la acentuación del contraste social entre las clases capitalista y asalariada.

Comerciantes y especuladores exigieron al Estado la tutela y promoción de sus intereses comerciales, así como los obstáculos que pudieran detener la expansión del comercio al adoptar la política de un intercambio de mercancías por oro y metales preciosos; se buscó, promover el desarrollo económico-político, mediante la instauración de una balanza comercial activa. En la búsqueda del incremento de la producción interna, el mercantilismo proscribió la fuerza y control monopólico de las corporaciones.

Tiempo después, se desarrolló la fisiocracia que con Quesnay difundió el principio del providencialismo divino como norma rectora de las leyes económicas. Consecuentemente, bajo la fórmula del dejar hacer, dejar pasar, se legitimó la tesis del abstencionismo del Estado en las relaciones de trabajo. Por lo mismo, si las leyes naturales rigen la vida social del hombre, el derecho positivo, obra de los poderes gubernamentales, no pueden cambiarlas. Se pensó pues, que la voluntad de Dios equilibra, dentro de una dimensión universal, el juego de las leyes económicas. De esta suerte, se afirmó, que si dichas leyes reglamentan las relaciones entre los factores de la producción, el capital y el trabajo, no podían ser alteradas por la intervención del Estado.

Dentro de un contexto un poco diverso, el iluminismo justificó el intervencionismo del Estado en la vida de las corporaciones. Se buscó de esta manera, que la autoridad política autorizara los estatutos de aquéllas y designara a sus dirigentes. De esta suerte, el régimen corporativo fue proscrito paulatinamente, en los diversos países: Inglaterra en 1753; Austria en 1776; Venecia en 1780 y Holanda 1797.

Es de suma importancia mencionar a este respecto, la promulgación del edicto de Turgot, en 1776, con el cual se prohibió, la existencia y monopolio de las corporaciones. Mediante las leyes francesas de 2 y 17 de marzo de 1791, se vuelve a vetar la existencia de las corporaciones al reconocerse las libertades intocables de industria y comercio.

Dentro del mundo moderno y en pleno triunfo del individualismo liberal, fue perseguido todo intento de vida corporativa y experiencia sindical. Mediante la Ley Le Chapelier de 14 y 17 de abril de 1791, se prohibieron las corporaciones y las agrupaciones profesionales económicas. Con el código penal Francés se regularon como delitos la coalición y la huelga.

En el Código Civil Francés (Código Napoleón) las pretensiones individuales quedaron garantizadas en las siguientes disposiciones: el artículo 1779 que reglamentaba el

contrato de locación o arrendamiento de persona, burdo remedo de la locatio Conductio Operarum Romana, el 1780 que reconocía la duración temporal del contrato de trabajo (sin determinar su límite), y el 1781 que consignó el derecho del patrono para ser creído bajo su sola palabra, respecto al monto de los salarios, al pago de los que dijera haber cubierto o de aquéllos que afirmara haber anticipado.

Así, la represión jurídica de la vida sindical, por el individualismo liberal francés (el más típico de este sistema), se fundó en tres documentos: la Ley Le Chapelier, el Código Penal y el Código Napoleón.

En los Combination Acts Ingleses de 1799 y 1800 se prohibió la formación y vida de las coaliciones de trabajadores con propósitos reivindicatorios. Propio de esta época, fue el sistema de explotar a las mujeres y niños pagándoles hasta menos de la mitad del sueldo de los adultos, razón que precipitó de manera importante, la lucha de los obreros por conseguir un derecho del trabajo.

La consolidación y el desarrollo del sindicalismo fue flexionando el sistema, consiguiéndose primero, la tolerancia de la vida de los sindicatos a los que no se persiguió ya penalmente. Se siguió así, una estrategia que como propósito inmediato lograra la aceptación de los derechos colectivos (sindicato, contrato colectivo y huelga), para provocar, posteriormente, la promulgación y el reconocimiento de un derecho del Trabajo.

El socialismo tanto utópico como científico, dotó de cuerpo ideológico al movimiento obrero del siglo pasado. Con Robert Owen los trabajadores ingleses desencadenaron la Guerra Castrista y en 1824 se logró que el parlamento reconociera los derechos de coalición y asociación profesional. En 1848 Marx y Engels publicaron su afamado Manifiesto Comunista en el que se analizaron la lucha irreconciliable entre burguesía y proletariado, la explotación y miseria de los trabajadores, la complicidad del Estado y el derecho, y la necesaria unidad proletaria del mundo para redención del trabajo.



Al paso del tiempo, la represión comenzó a atemperarse surgiendo una corriente doctrinal que justificó primero, la regulación del contrato de trabajo dentro de las instituciones del derecho civil. Más adelante, se aceptó la especialización de la disciplina de las relaciones de trabajo como una más de las ramas del derecho privado. Inspirada en los principios del derecho privado. Inspirada en los principios del derecho civil, una nueva escuela estudia al derecho del trabajo como una disciplina autónoma que surgida en las figuras del derecho privado, incursiona sobre todo, mediante el derecho colectivo en las instituciones del derecho público.

Así, entendido como un ordenamiento que regula las relaciones privadas de los patrones, los trabajadores y sus organizaciones sindicales (personas morales, también particulares), se desprende que el derecho del trabajo es una más de las ramas del derecho privado.

En contraste, la escuela Alemana, explico al derecho del trabajo como un estatuto de derecho público que supone intervención del Estado, con una clara función tutelar de la integridad y dignificación de los trabajadores. Se promulgó así, en Alemania, en 1869, la primera legislación del trabajo, no obstante que no abarcara los derechos colectivos. Sin embargo, tolerada la vida sindical, se celebraron en ese país, dos importantes congresos obreros: el de Eisenach y Gotha. La expansión de la fuerza obrera organizada sobre las pautas del socialismo, provocó la promulgación de la Ley Antisocialista de 1878, bajo el régimen de Bismarck. Dentro de esta perspectiva, se estudió el derecho del trabajo como un estatuto autónomo de derecho público, tutelar y promotor de los intereses del trabajador.

La evolución de la escuela Alemana y la presión proletaria pronto provocaron que el Canciller Bismarck relajara su visión y se decidiera a promulgar su legislación del seguro social. La importancia de su expedición en 1878 en Alemania de la "Ley Bismarck" radica en que por vez primera se estableció el seguro de invalidez para los

trabajadores por accidente de trabajo, tal evento represento el parteaguas en la protección y tutela de los derechos de la naciente clase obrera que por aquellos años eran objeto de la más completa explotación, marginación y desigualdad económica. Esta primera disposición tuvo la virtud de abrir el camino hacia nuevas perspectivas en la tutela de los derechos de los trabajadores y posteriormente en los albores del presente siglo.

La revolución industrial, la explotación, el desempleo, la inestabilidad y la formación de grandes talleres, sumado el apoyo y la fuerza represiva del Estado, dieron pauta al surgimiento del sindicalismo obrero, como la táctica y estrategia del movimiento proletariado organizado.

El impulso de la acción obrera, desplazándose de forma clandestina, consiguió primero que se toleraran los derechos colectivos: sindicación, contrato colectivo de trabajo y huelga. De inmediato consiguió después la legitimación de una lucha por el reconocimiento del derecho del trabajo.

Hacia las primeras décadas del siglo XX, siempre vinculado al desarrollo de la experiencia jurídica obrera, florece en Europa la llamada social-democracia en los países de economía abierta (Noruega, Inglaterra, Francia, etc.). A través del intervencionismo de Estado, su característica fundamental, se rebasó el espectro liberal del siglo XIX, procurando asegurar en el ordenamiento jurídico, condiciones decorosas de trabajo para la creciente clase obrera.

“La seguridad social aparece como una necesidad de carácter histórico en la sociedad europea de finales del siglo XIX, institución que respondió a las corrientes filosóficas, económicas y políticas más avanzadas de su época que bajo el signo del cambio y la transformación del modo de producción, incorporó a dicho proceso nuevos elementos de riesgo para el obrero; la máquina, ya que hasta antes de la revolución industrial este había realizado sus actividades de manera artesanal con un mínimo de peligro pero

también con escasa productividad, y en ocasiones sin ninguna protección en caso de accidentes, enfermedad, invalidez, vejez y muerte.

Así la seguridad social como concepto teórico y como expresión de una realidad social "tiene un significado más amplio en unos países que en otros, pero en lo esencial puede interpretarse como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivarían de la desaparición o de una fuerte reducción de ingresos como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a la familia con hijos". Dicha definición tiene el carácter programático y por su validez universal fue adoptada por la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo), en su texto: "Introducción a la Seguridad Social".

Durante la primera posguerra, fueron documentos fundamentales en la consolidación del derecho del trabajo.

La Constitución de Weimar (Alemania) y la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). En la segunda posguerra, superada la pendiente del totalitarismo, fueron documentos de gran relevancia: el Plan Beveridge, propulsor del Derecho de la Seguridad Social en el mundo moderno, que preconizó la fórmula de la paz universal sobre la base del derecho de los trabajadores al empleo y a las posibilidades de una vida decorosa, es decir justicia social. La declaración de Filadelfia (1944) y la Carta de las Naciones acordada en San Francisco (1945).

En 1948 se promulgó la Nueva Declaración Universal de los Derechos del Hombre, que reivindicó los derechos del trabajo complementándose el marco tutelar jurídico, con la inclusión de los principios del derecho del trabajo en los principales países europeos (Francia, Italia, Alemania, etc.)<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> IMBS *Lecturas en Materia de Seguridad Social. Riesgos de Trabajo.* México, D.F. Págs. 16-17

## 2. ANTECEDENTES HISTORICO-JURIDICO EN MEXICO

Existen muy vagos antecedentes del Derecho del Trabajo en los pueblos prehispánicos. Así, sin mayor detalle se ha afirmado, que en el pueblo Azteca se reguló la contratación de los servicios, reconociéndose la libertad de trabajo y el derecho a la retribución. Se ha señalado también, que el desempeño de la función pública se depositó en los sacerdotes, los guerreros y diversos miembros de importantes gremios. Por otra parte, entre los aztecas se reglamentaron diferentes tipos de trabajos forzosos:

- a) El de los esclavos, a quienes se permitió el derecho al patrimonio y una facultad muy limitada de trabajar en beneficio propio. La esclavitud, ciertamente, no tuvo en aquellos tiempos, carácter hereditario.
- b) El de los mayeques o siervos que eran trabajadores del campo sometidos al dominio de los dueños de la tierra.
- c) El duro servicio de los cargadores conocidos mejor, como "tamemes".

La carencia de un sistema de normas jurídicas reguladoras de las relaciones de trabajo y la subsistencia de la esclavitud, amén de los trabajos forzados, hacen imposible la existencia del derecho del trabajo en el México precolombino.

En la época colonial, las llamadas Leyes de Indias integraron un cuerpo muy novedoso de legislación social protector de la dignidad y el trabajo de los naturales en las encomiendas, las minas y el campo. Lamentablemente, su valor fue histórico más que positivo y práctico, pues nunca fueron cumplidas.

Mediante las Ordenanzas de Gremios se reguló la existencia de las diversas corporaciones, fundamentalmente con propósitos de control político y económico. Las Cortes Españolas (parlamento) las suprimió finalmente, por medio de la Ley de 8 de junio de 1813. Se impusieron durante la Colonia diferentes trabajos forzosos como la encomienda, la esclavitud y la servidumbre de la tierra.

La incompleta legislación laboral, la legitimación de la esclavitud y los trabajos forzosos, hacen imposible la existencia de un derecho del trabajo en la Colonia.

Durante la época de la independencia sin llegar a constituir una legislación del trabajo, el Bando de Hidalgo el 6 de diciembre de 1810, abolió la esclavitud.

Con inciertas bases de carácter laboral el Decreto Constitucional de Apatzingán del 22 de octubre de 1814 reguló entre sus principios, la libertad de cultura, industria y comercio (Art. 34).

Dado el estado de guerra, la circunstancia de que la mayor parte de nuestro territorio se encontraba dominado por las fuerzas realistas (sujetas a la corona) y a la subsistencia del antiguo derecho español, hicieron inaplicable la Constitución de Apatzingán. Estas mismas consideraciones y la ausencia de una conciencia de clase entre los trabajadores, hacen imposible la existencia de un derecho del trabajo en esta etapa.

En el periodo de la Reforma Liberal con el triunfo de la Revolución de Ayutla (1854) y el arribo al poder del Partido Liberal se convocó a un Congreso Constituyente en la ciudad de México hacia fines de 1856. Respecto al Derecho del Trabajo destacaron las intervenciones parlamentarias de Ignacio Ramírez y del Jurista Ignacio L. Vallarta.

“El nigromante criticó el desprecio de la Asamblea Constituyente por la situación y los derechos de los trabajadores, defendiendo, desde aquella época, la participación de los

obreros en la utilidad de las empresas. Lamentablemente sus ideas no prosperaron, pues no fueron aceptadas por dicha Asamblea<sup>14</sup>

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

Como dudosos antecedentes constitucionales del Derecho del Trabajo patrio, en la Constitución Federal del 5 de febrero de 1857 se reconocieron las libertades individuales de trabajo y genérica de asociación (Art. 4, 5 y 9).

En esta virtud, tolerados en principio, por las autoridades, los sindicatos en México pudieron escudarse en el Derecho genérico de asociación.

Durante el imperio, el gobierno de Maximiliano de Habsburgo (desconocido por los liberales) fueron promulgados, en el año 1865, el Estatuto Provisional del Imperio y la Ley del Trabajo del Imperio, que en su conjunto integraron el primer intento serio de una legislación mexicana del trabajo.

En los derechos regulados dentro de este ordenamiento pueden destacarse la libertad del trabajo de los campesinos, el jornal de sol a sol con un descanso intermedio de dos horas, el pago del salario en efectivo, el descanso semanal, el reposo intermedio en la jornada, la creación de escuelas en las haciendas con más de veinte familias, la prohibición de cárceles privadas o castigos corporales, la inspectoría del trabajo y la imposición de sanciones a los infractores de esas normas. Su protección se redujo, sin embargo, al simple trabajo individual sin reconocer los derechos sindicales: coalición, sindicación, contratación colectiva de trabajo y huelga.

---

<sup>14</sup> SANTOS AZUELA, HECTOR. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo. México, D.F. Pág. 17

"Al elaborarse el Código Civil de 1870, el legislador repudió la indignidad del contrato de arrendamiento de servicios que consideraba al trabajo del hombre, como cosa en el comercio. Se realizó sin embargo, una incompleta reglamentación de las relaciones laborales, regulándose en un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre, el contrato de trabajo, la prestación de servicios profesionales y el mandato.

En época de la Revolución, hacia los últimos años del porfiriato los gobernadores del Estado de México, José Vicente Villada (30 de abril de 1904) que hizo referencia al riesgo profesional, así como en Nuevo León con Bernardo Reyes (9 de noviembre de 1906) que hizo referencia a los accidentes de trabajo respectivamente, promulgaron la Ley sobre Accidentes de Trabajo. Otras disposiciones emitidas en entidades como Yucatán, Veracruz y Jalisco, fueron importantes antecedentes para la evolución de la Ley Laboral y más particularmente la de la seguridad social en México, y en especial en lo que se refiere a la regulación de los riesgos de trabajo.

El 30 de mayo y el 3 de junio de 1906 fueron reprimidas en forma sangrienta las huelgas de Cananea y de Río Blanco, hechos que ligados a la acción y al Programa del Partido Liberal Mexicano el 1o. de junio de 1906 irían preparando la calda del gobierno y el proceso revolucionario.

Entre las bases generales del Derecho del Trabajo el Programa del Partido Liberal señalaba: la contratación mayoritaria de trabajadores mexicanos, igualdad salarial para nacionales y extranjeros, prohibición del trabajo de menores de catorce años de edad, jornada máxima diaria de ocho horas, descanso hebdomadario, salarios mínimos, trabajo a destajo, pago del salario en efectivo, prohibición de descuentos y multas con cargo al salario, pago semanal, prohibición de tiendas de rayas, anulación de las deudas campesinas, regulación del trabajo de medieros y domésticos, trabajo a domicilio, indemnización por accidentes de trabajo, medidas de higiene y seguridad, habitaciones higiénicas para los trabajadores.

En los puntos 21 a 33 del Programa del Partido Liberal, se hace la proclamación de los derechos individuales y colectivos de la clase obrera, advirtiéndose ya, un antecedente serio, del Derecho del Trabajo en México.<sup>15</sup>

Precipitada la crisis política y económica se desencadena el movimiento revolucionario inspirado en el Plan Maderista de San Luis Potosí, del 5 de octubre de 1910. Se formó posteriormente, la Casa del Obrero Mundial, el 24 de agosto de 1912, primera gran central de los trabajadores mexicanos, a nivel nacional.

Tras el golpe huertista al gobierno de Madero, se levanta en armas el grupo carrancista que encuentra su plataforma ideológica en el Plan de Guadalupe del 21 de enero de 1913, en el que Venustiano Carranza enarbola dentro de las banderas de la causa, la promulgación de leyes agrarias y obreras.

A partir del año de 1914 varios generales carrancistas promulgaron diversos decretos protectores del trabajo. Entre los más importantes pueden mencionarse:

- a) La Ley de Manuel M. Diéguez (2 de septiembre de 1914) y la de Manuel Aguirre y Berlanga (7 de octubre de 1914) promulgadas en Jalisco.
- b) La Ley del Trabajo de Cándido Aguilar, para el Estado de Veracruz, del 19 de octubre de 1914, que reconoció por vez primera los derechos individuales y colectivos, en materia obrera.
- c) La Legislación Social Yucateca de Salvador Alvarado, que en 1915 integró el conjunto conocido como de las cinco hermanas, el cual estaba formado por las legislaciones del trabajo, agraria, hacienda, catastro y del municipio libre. En las leyes del trabajo del 14 de mayo y del 11 de diciembre de 1915 se reconocieron los derechos individuales y sindicales de los trabajadores, con exclusión de la huelga.

<sup>15</sup> SANTOS AZUELA, HECTOR. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo. México, D.F. Pág. 18-19



Aparecían pues, dentro de nuestra experiencia, las primeras leyes del trabajo, como un sistema jurídico orgánico y sistemático.

La Constitución Social de 1917, para elaborarla, Venustiano Carranza convocó a elecciones para integrar un Congreso Constituyente que se reunió en la ciudad de Querétaro, hacia finales de 1916. Iniciadas las sesiones el propio Carranza envió un proyecto de constitución a la Asamblea, mismo que fue criticado, visto que no contemplaba las principales reformas sociales: el artículo 27 confirió al legislador ordinario la regulación de la reforma agraria, en tanto que la fracción décima del artículo 73 remitía al poder legislativo el manejo de la materia de trabajo. El artículo 50. del proyecto sólo agregó al texto de la Constitución de 1857, que sería de un año, la obligatoriedad máxima del contrato de trabajo.

En base a las objeciones de los representantes de Yucatán y Veracruz el proyecto del artículo 50. fue adicionado con la jornada máxima de ocho horas diarias, la prohibición de trabajo nocturno de mujeres y menores y el descanso semanal. El nuevo dictamen fue motivo de diversas objeciones que obligó a su nueva revisión.

Fernando Lizardi objetó que esas adiciones eran inoportunas, por lo que se deberían de reservarse hasta la discusión de las facultades concedidas al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo. La mayoría de los diputados no coinciden por lo que en su oportunidad Héctor Victoria, representante de Yucatán propuso que en ese artículo 50. del proyecto se fijaran las bases constitucionales de la legislación del trabajo.

Victoria propuso como bases constitucionales de la legislación obrera las siguientes: jornadas de ocho horas, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres fábricas y minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición de trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros,

indemnizaciones, etc. Sin mencionarlo anticipó los principios del futuro artículo 123 de la Constitución.

Heriberto Jara criticó el elasicismo constitucional que sólo admitía como contenido de la Carta Fundamental, el reconocimiento de los derechos individuales del hombre y la organización de los Poderes del Estado, impidiendo la posibilidad de regular los derechos de los trabajadores. Carlos G. Gracidas propuso, por su parte, la regulación del derecho de estos últimos a la participación de utilidades.

Froylán C. Manjarrez advirtió la conveniencia de reservar “un capítulo o título de la Constitución a las cuestiones de trabajo, y Alfonso Crevioto señaló que en ese momento la Revolución Mexicana tendría “el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros”. Se separó así la regulación constitucional de los derechos de los trabajadores, del artículo 50, para integrarse en un título especial.

Promulgada la Constitución se inició un proceso de legislación laboral en todos los estados de la federación, destacando por su sistema, contenido y capacidad de influencia sobre los demás ordenamientos, la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 14 de enero de 1918. En muy breve tiempo, todos los Estados de la República promulgaron, a nivel local, sus correspondientes leyes del trabajo.

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

Asimismo, en lo referente a la seguridad social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, atento a las necesidades y requerimientos de los asegurados y familiares derechohabientes ha incorporado a su régimen de Ley, los

principios constitucionales que en materia de seguridad social representan un derecho fundamental de los trabajadores. En materia de riesgos de trabajo debemos citar que la Ley General de Pensiones Civiles de Retiro publicada el 19 de agosto de 1925, estableció en su artículo 11, los riesgos de trabajo, pero no con un carácter preventivo, sino meramente curativo, y lo reduce al carácter temporal, toda vez que en la Ley no se contempla el otorgamiento de una pensión permanente por esta causa, ni se definen las características de la inhabilitación, a si la misma debe ser necesariamente producida en el Centro de Trabajo. Por cuanto a enfermedades la Ley es omisa.

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

La Ley General de Pensiones Civiles de Retiro fue promulgada el 13 de marzo de 1946, se establecieron disposiciones protectoras del trabajador en materia de riesgos del trabajo. Así en los términos del artículo 26 de la misma, se concedían las pensiones de inhabilitación "a solicitud del trabajador o de sus representantes legales, y previo dictámen de uno o más médicos designados por la Dirección de Pensiones", y se le retiraba la misma al desaparecer el motivo que la hubiere originado, quedando la Dirección facultada para hacer los reconocimientos necesarios a los pensionistas cuando lo juzgara oportuno.

Asimismo, se establecía que cuando el incapacitado físico o mental, recuperase sus facultades, la dependencia donde hubiere trabajado, avisado por la Dirección de Pensiones, tendría la obligación de reinstalar en el empleo al que desempeñaba al acontecer el siniestro su equivalente, y en tanto no se cumpliera este supuesto, la Dirección de Pensiones no podría retirar la pensión, cuyo importe sería a cargo de la dependencia respectiva.

Adicionalmente, el pensionista por invalidez quedaba obligado a someterse a los tratamientos prescritos, la que se suspendería en caso de incumplimiento, siempre que

no se tratare de una persona enferma de sus facultades mentales; por cuanto a los gastos de dichos tratamientos, estos quedaban a cargo de la Dirección de Pensiones.

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

Otro antecedente es la Ley de Pensiones Civiles, publicada el 31 de diciembre de 1947 en el D.O.F., la cual introduce como una novedad importante la inhabilitación intelectual además de la física producida a causa del servicio o a consecuencia de él, independientemente del tiempo que hubiera estado en funciones el trabajador, a menos que dicha inhabilitación se hubiera producido voluntariamente por el trabajador.

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

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

Numerosos cambios se gestaron a partir de su entrada en vigor, entre los que podemos citar la incorporación de prestaciones, seguros y servicios que en su conjunto sumaron

14 rubros, que configuraron el ámbito de atribuciones que con carácter de obligatorio debía otorgar el ISSSTE a sus asegurados, pensionados y familiares derechohabientes.

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

A partir de la entrada en vigor de esta ley, se consideran "accidentes del trabajo los que se realicen en las circunstancias y con las características que establece la Ley Federal del Trabajo, así como aquéllos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que se desempeñe su trabajo, o viceversa". (Art. 29).

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

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

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

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

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

En el caso de la incapacidad parcial permanente, se concedía al incapacitado una pensión calculada conforme a la Tabla de Valuación de Incapacidades de la Ley Federal del Trabajo, atendiendo al sueldo básico; y al declararse la incapacidad total, permanente, una pensión igual al sueldo íntegro que venía disfrutando el trabajador, sin importar el tiempo que hubiera cotizado estando en funciones.

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

En el caso de fallecimiento del trabajador a consecuencia de un riesgo profesional, se otorgaba a sus familiares una pensión íntegra por un año equivalente al 100% del sueldo que hubiese percibido el trabajador al ocurrir el fallecimiento, disminuyendo la misma en un 10% cada año, hasta llegar al 50% de la pensión original.

La Ley disponía como obligación por parte de las entidades y organismos públicos, el dar aviso al Instituto sobre la realización del accidente dentro de los tres días siguientes, pero no se establecía si la omisión de la misma generaba responsabilidades.

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

- I.- A los que ocurran encontrándose el trabajador en estado de embriaguez o bajo la acción de narcóticos y estupefacientes;
- II.- Los que se provoquen intencionalmente el trabajador,

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

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

Estas disposiciones si bien con algunas adecuaciones continúan vigentes en la legislación actual en virtud de lo conveniente que resulta su incorporación, toda vez que con anterioridad generaban abuso por parte de los trabajadores.

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

El 1o. de mayo de 1970 a iniciativa presidencial de Gustavo Díaz Ordaz se promulgó la Ley Federal del Trabajo vigente. Su sistema fue nuevamente ordenado, incluyéndose importantes adiciones en materia individual y colectiva. Hasta 1980 se reformó la estructura procesal.

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

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

- I.- Se realiza una reestructuración de las disposiciones en materia del seguro de riesgos de trabajo.
- II.- Se sustituye el fundamento del Estado Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- III.- Se incorpora el concepto de accidentes del trabajo.
- IV.- Se sustituye el concepto de cuota por el de aportación, a cargo de las entidades y organismos públicos.
- V.- Se incorpora como riesgo de trabajo los que ocurran al trabajador cuando éste se encuentre bajo la acción de algún narcótico o droga enervante; siempre y cuando exista prescripción médica y el mismo hubiese puesto en conocimiento de la situación al jefe inmediato superior.
- VI.- Se elimina la disposición que excluyan como accidentes o enfermedades profesionales los debidos a causa de fuerza mayor extraña al trabajo.
- VII.- Se distinguen las prestaciones a que tiene derecho el trabajador, en caso de accidente del trabajo, respecto de las enfermedades profesionales, y las prestaciones en dinero se enlistan en un nuevo artículo.
- VIII.- Respecto a las prestaciones en caso de accidente, se incorpora al diagnóstico y la rehabilitación que en anteriores legislaciones no existían.
- IX.- La licencia con goce de sueldo íntegro corre en lo sucesivo a cargo de las entidades y organismos públicos únicamente, no del ISSSTE.



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

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

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

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

XIV.- Se cambia la denominación de derechohabientes por la de familiares, para efectos de otorgar la pensión a consecuencia de un riesgo del trabajo por fallecimiento del trabajador, y se hace extensivos su otorgamiento al viudo, al concubinario y a los ascendientes, en los términos de esta Ley.

XV.- La ley faculta al Instituto para realizar acciones de carácter preventivo con objeto de abatir la incidencia en materia de riesgos del trabajo.

XVI.- Para la seguridad e higiene en el trabajo, en las dependencias y entidades, se atenderá a lo dispuesto por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y por las disposiciones de esta Ley y sus Reglamentos.

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

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

- 1.- Se impone la obligación a dependencias y entidades públicas sujetas al régimen de Ley, de cubrir al Instituto como el carácter de aportaciones el equivalente al 17.75% del sueldo básico de los trabajadores.
- 2.- El 0.75% destinado al seguro de riesgos del trabajo cambia su denominación por la de seguro de accidentes y enfermedades del trabajo; para atender los servicios de prevención, de donde se aplicará el 0.50% para la atención médica.
- 3.- Se incorpora la obligación a cargo de las dependencias y entidades públicas de integrar las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene para prevenir accidentes y enfermedades del trabajo, en sustitución del concepto riesgos del trabajo.
- 4.- El Instituto realizará en coordinación con organismos públicos, programas y campañas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades del trabajo.
- 5.- Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene deberán atender las recomendaciones que el Instituto formule en materia de seguridad e higiene, quedando al margen la disposición ambigua que la refería en beneficio de los trabajadores.
- 6.- Se encomienda al Instituto promover la integración y funcionamiento de una Comisión Consultiva Nacional y de Comisiones Consultivas Estatales de Seguridad e Higiene en el Sector Público Federal.

## **CAPITULO III      *LEGISLACION LABORAL EXTRANJERA***

### ***PARA DISCAPACITADOS***

En este capítulo analizaremos dos países de cada continente en donde existe una legislación laboral para discapacitados

#### **1.      AFRICA**

##### **1.1    EGIPTO**

Las disposiciones legislativas existentes en este país en materia laboral sobre las personas discapacitadas son las siguientes:

-Ley núm. 92 (1959) y Ley núm. 63 (1964), por las que se autoriza al Instituto de Seguros Sociales a apoyar los servicios paramédicos y de rehabilitación profesional.

-Ley núm. 133 (1964) sobre la seguridad social, por la que se solicita al Ministerio de Previsión Social la creación de instituciones de rehabilitación profesional.

-Ley núm. 39 (1975), por la que se atribuye al Ministerio de Mano de Obra y Formación la responsabilidad en materia de rehabilitación profesional y empleo. El término inválido a toda persona que debido a una disminución de su capacidad física, mental o psíquica, o bien a una malformación congénita, no puede ejercer una actividad remunerada. Según esta ley, las medidas de rehabilitación profesional previstas no sólo deben proporcionarse a los ciudadanos de la República Árabe de Egipto sino también, en virtud de una cláusula de reciprocidad, a todos los extranjeros residentes en el país.

Existen sesenta centros dirigidos por el Ministerio de Previsión Social y por diversas asociaciones de beneficencia para las personas inválidas (sordos, ciegos, leprosos, tuberculosos y enfermos de cáncer).

Tras haber completado satisfactoriamente un programa de rehabilitación profesional, el formando recibe un certificado.

El Consejo Superior de Impedidos desempeña las actividades necesarias de coordinación y planificación.

El Ministerio de Mano de Obra y Formación se ocupa del registro y colocación de las personas inválidas en empleos normales o protegidos.

Existe un sistema de cuotas (5% de la plantilla) aplicable a todos los empleadores con más de cincuenta empleados. El Ministerio de Previsión Social, de acuerdo con el Ministerio de Mano de Obra y Formación, puede también reservar puestos en la administración pública a las personas inválidas que han obtenido un certificado de rehabilitación profesional. Por último, los inválidos de guerra tienen prioridad por cuanto se refiere al empleo y a las prestaciones de seguridad social.

La ley incluye una cláusula que prevé la imposición de sanciones en los casos de inobservancia del sistema de cuotas; las fondos recaudados con las sanciones se destinan al desarrollo de servicios de rehabilitación profesional.

## 1.2 GHANA

Las disposiciones legislativas en este país en materia de discapacidad son escasas, existe un decreto y es el siguiente:

-Decreto del trabajo (1969, párrafos 23-24, L1 632) que se ocupa del registro y colocación de las personas inválidas.

Los servicios de rehabilitación profesional incumben al Ministerio de Previsión Social y Desarrollo Comunitario, que cuenta con una sección especial responsables de los mismos. Desde 1962-1963, el Ministerio ha creado centros de formación profesional en actividades rurales e industriales en todas las regiones de Ghana salvo una. Todos los centros admiten tanto a las mujeres como a los hombres sin distinción alguna, exceptuando los que se encuentran en las regiones de Somanya y Biriware. La enseñanza impartida en los diferentes centros varía considerablemente a fin de adaptarse a las necesidades locales. La duración de los cursos oscila entre 6 y 36 meses.

El proceso de rehabilitación profesional comporta las siguientes fases:

- determinación de la capacidad residual de trabajo de cada alumno;
- evaluación profesional y formación para el trabajo;
- asesoramiento y orientación para la incorporación (o reincorporación) del inválido en un empleo adecuado.

El empleo se subdividen en:

a) Empleo normal

Las personas inválidas en busca de empleo compiten, tanto en el sector público como privado, en los mismos términos y condiciones que las demás personas, tomando en cuenta su capacidad para trabajar, su formación y calificaciones. Sin embargo, deben primero presentarse al Centro público de Empleo, donde son entrevistadas e inscritas por un funcionario de la unidad de personas inválidas, la cual seguidamente les

proporciona servicios de colocación selectiva. Todas estas unidades pertenecen al Servicio Nacional de Empleo, dependiente del Ministerio de Trabajo.

El servicio de seguimiento es realizado por un funcionario de reintegración, el cual trabaja en estrecha colaboración con el organismo o centro que se ha ocupado de la formación de cada inválido. Dicho funcionario también es responsable de informar a los empleadores sobre sus responsabilidades sociales y legales en materia de empleo y formación de trabajadores inválidos.

En virtud de una disposición establecida por ley, se ha introducido un sistema de cuotas según el cual cada empleador está obligado a tener un 0.5% de trabajadores inválidos en su plantilla total.

#### b) Empleo protegido.

Las personas inválidas que no pueden ser colocadas en un empleo normal son enviadas a talleres protegidos o almacenes cooperativos.

## 2. AMERICA

### ESTADOS UNIDOS

Existen disposiciones legislativas sobre servicios para personas inválidas que se remontan a hace muchos años. Ejemplos de estas primeras disposiciones son:

-Ley sobre la indemnización de los accidentes del trabajo de los empleados federales (1916), por la que se establece un sistema gracias al cual el Gobierno Federal indemniza a sus empleados y personas a cargo en caso de accidente del trabajo.

Ley sobre la indemnización de los accidentes del trabajo de los estibadores y trabajadores portuarios (1927), por la que se prevé la rehabilitación profesional de esta categoría de trabajadores.

Otros ejemplos de estas primeras disposiciones legislativas son:

-Ley Wagner-Peyser (1933, enmendada en 1954), por la que se exige a las oficinas locales de empleo que nombren por lo menos a un miembro de su personal como responsable de ayudar a los grandes inválidos a encontrar un puesto para la formación y/o un empleo adecuado. Se consideran inválidos aquellos candidatos que presentan una incapacidad física o mental o un trastorno emocional que constituye un obstáculo para obtener empleo. La ley también incluye a los alcohólicos y toxicómanos..

-Ley sobre las normas equitativas de trabajo (1938, enmendada en 1966 y 1977), por la que se autoriza al Ministro de Trabajo a reglamentar el empleo de trabajadores inválidos con salarios inferiores a los mínimos establecidos por ley. Tiene por objeto "impedir la disminución de las oportunidades de empleo" de los trabajadores inválidos en la industria privada y los talleres protegidos, así como de los trabajadores enfermos en hospitales e instituciones.

Según esta ley, son trabajadores inválidos aquellas personas "cuya capacidad de producción o de obtener ingresos se encuentra disminuida debido a la edad, a una invalidez física o mental, o bien a un accidente."<sup>16</sup>

-Ley Wagner O'Day (1938), por la que originalmente se autorizaban las compras a talleres para invidentes. Las enmiendas introducidas en esta ley en 1971 hacían extensiva esta autorización a los talleres para otros grupos de grandes inválidos,

---

<sup>16</sup> O.I.T. Vocational Rehabilitation Services for Disabled Persons. Ginebra, Suiza. Págs. 65-66

definidos como "personas o grupos de personas que presentan una incapacidad física o mental, aparte la ceguera, que constituye un grave obstáculo para el empleo y que es de una naturaleza tal que generalmente impide a las personas con dicha incapacidad desempeñar un empleo competitivo normal."<sup>17</sup>

-Ley Randolph Sheppard (1938), enmendada en 1974, por la que se autoriza el establecimiento de un programa destinado a proporcionar empleo remunerado a los invidentes que se ocupan de la explotación de distribuidores automáticos de ventas de propiedad federal.

-Ley sobre las pequeñas empresas (1953), por la que se establecen dos programas de préstamos: uno para los talleres protegidos sin fines de lucro y otro para las personas inválidas que desean crear o dirigir una empresa por cuenta propia.

Desde 1960 se han registrado un notable aumento de la legislación federal en beneficio de las personas inválidas. Las leyes promulgadas abarcan diversos sectores, si bien las que se ocupan de la rehabilitación profesional son, sobre todo:

-Ley sobre la enseñanza profesional (1963), por la que se autoriza el establecimiento de un programa de subvenciones a los Estados a fin de ampliar y mejorar los servicios de formación profesional. Además, exige que un determinado porcentaje de dichos fondos se utilice para proporcionar servicios de enseñanza profesional a las personas inválidas. Tiene por objeto permitir a las personas inválidas participar en programas regulares de enseñanza profesional en lugar de incluirlas en cursos aislados. A los efectos de esta Ley, la expresión "personas inválidas" designa aquellas "personas mentalmente retrasadas, con problemas auditivos, sordas, con defectos de lenguaje, disminuidas visualmente, con graves trastornos emocionales, lisiadas o con otros tipos de enfermedad, que debido a una de dichas incapacidades requieren servicios de educación

---

<sup>17</sup> *Ibidem.* Pág. 66



especial o afines y que debido a una condición de invalidez no pueden seguir satisfactoriamente un programa normal de enseñanza profesional sin la contribución de la educación especial, o que requieren un programa modificado de enseñanza profesional.”<sup>18</sup>

-Ley sobre la rehabilitación (1973), y correspondientes enmiendas, la cual enfoca desde un nuevo punto de vista la ampliación de los servicios para los grandes inválidos.

También:

a) Proporciona una base legal para la Administración de los servicios de Rehabilitación;

b) Establece (enmienda de 1978) un Instituto Nacional de Investigación sobre las Personas Inválidas (como organismo administrativo independiente dentro del Ministerio de Educación). Este Instituto es responsable de la ejecución de los programas de investigación, así como de la formación del personal de rehabilitación y los investigadores;

c) Establece (enmienda de 1978) un Consejo Nacional para las Personas Inválidas. Los miembros de este Consejo son nombrados por el Presidente en representación de los consumidores, las organizaciones nacionales, los proveedores de servicios y los administradores, investigadores, empresarios y trabajadores. Además, debe incluir como mínimo a cinco personas inválidas, a sus familiares o a sus tutores.

Según la Ley, un “inválido” es “cualquier persona:

1) que tiene una incapacidad física o mental que constituye o representa un grave handicap para el empleo y,

---

<sup>18</sup> Ibidem. Págs. 66-67

2) que es razonable prever pueda beneficiarse, en términos de posibilidades de empleo, de los servicios de rehabilitación profesional.<sup>19</sup>

Un "grave handicap" significa una "incapacidad que requiere múltiples servicios durante un largo período de tiempo y que resulta de amputación, ceguera, parálisis cerebral, fibrosis cística, sordera, enfermedades cardíacas, hemiplejía, retraso mental, trastorno mental, esclerosis múltiple, distrofia muscular, trastornos neurológicos (incluyendo apoplejía y epilepsia), paraplejía, cuádruplejía y otros estados de la médula espinal, ataque renal, trastornos respiratorios o pulmonares, así como cualquier otra incapacidad indicada en los reglamentos."<sup>20</sup>

La Ley sobre la rehabilitación incluye una amplia gama de medidas, por ejemplo: horario de trabajo flexible, eliminación de barreras, medidas no discriminatorias y programas de actividades concretas (aplicables al Gobierno, a los contratistas y a los subcontratistas).

-Ley general sobre el empleo y la formación (CETA) (1973), por la que se consolidan los programas de empleo y formación financiados por el Gobierno Federal. Tiene por objeto ayudar a las personas desempleadas y económicamente desfavorecidas. Las personas inválidas tienen derecho a participar en la mayor parte de los programas de la CETA (enmienda de 1978). La Ley define a las personas "económicamente desfavorecidas" y "desempleadas" "a fin de incluir a las personas inválidas que viven en su casa o en una institución o bien que reciben servicios en un taller protegido, un establecimiento penitenciario, un hospital o un organismo análogo de asistencia sanitaria oficial."<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> *Ibidem*. Pág. 67

<sup>20</sup> *Ibidem*. Págs. 67-68

<sup>21</sup> *Ibidem*. Pág. 68

-Ley sobre los servicios polivalentes de rehabilitación e invalidez debidas a trastornos de desarrollo (1978), por la que se establecen programas específicos para personas aquejadas de trastornos de desarrollo que, entre otras cosas, padecen una incapacidad grave y crónica que:

- a) es atribuible a una deficiencia mental o física o bien a una combinación de ambas;
- b) se manifiesta antes de que la persona cumpla los 22 años de edad;
- c) es probable continúe indefinidamente.

Por último, la nueva legislación promulgada ha permitido realizar grandes progresos, ya que prevé la protección de las personas inválidas contra la discriminación. Se trata de la Ley sobre la rehabilitación (1973) anteriormente mencionada y la Ley sobre la enseñanza de las personas inválidas (enmiendas de 1974 y 1975), que establece que todas las personas inválidas tienen derecho a recibir subsidios federales. Además:

- a) las enmiendas de 1978 a la Ley sobre la Comisión de Derechos Civiles ampliaban la jurisdicción de dicha Comisión con objeto de incluir la protección contra la discriminación por razones de incapacidad;
- b) las enmiendas de 1977 a la Ley sobre las empresas de servicios jurídicos incluían a las personas inválidas en la lista de beneficiarios que podían recurrir a sus servicios;
- c) desde 1980, el Ministerio de Justicia está facultado para entablar pleitos civiles contra los Estados a fin de proteger los derechos de los retrasados mentales y otras categorías de personas inválidas.

Los ciudadanos física y mentalmente disminuidos reciben asistencia a través de los programas respaldados por la Administración de Servicios de Rehabilitación (RSA),

actualmente dependiente de la Oficina de Educación Especial y Servicios de Rehabilitación del Ministerio de Educación de EE.UU. Esta Oficina, dirigida por un subsecretario de Estado, se ha convertido en el punto focal del Gobierno Federal para todas las cuestiones en materia de invalidez.

La Administración de Servicios de Rehabilitación (RSA) y sus cincuenta organismos estatales homólogos de rehabilitación trabajan conjuntamente con organizaciones sin fines de lucro para la solución de problemas estrechamente vinculados con las personas inválidas de la comunidad. Para el programa de apoyo básico, la Ley sobre la rehabilitación prevé la asistencia financiera del Gobierno Federal a los diferentes Estados. Los fondos proceden en la medida del 80% del Gobierno Federal y del 20% de los Estados.

Existen diez oficinas federales regionales. Cada una de ellas tiene un Director y un Subdirector Regional de Rehabilitación para la Oficina de Educación Especial y Servicios de Rehabilitación. Cada Estado tiene un organismo de rehabilitación profesional que cada año debe presentar al Gobierno Federal un informe completo sobre los planes, políticas y métodos a seguir para la expansión y mejora de los servicios destinados a los impedidos más graves.

Los programas de rehabilitación profesional del Gobierno Federal y de los Estados incluyen una amplia gama de servicios:

a) servicios de asesoramiento, que se consideran el elemento central de todo el proceso de rehabilitación. El asesor y el cliente trabajan juntos en la preparación y redacción de un plan individualizado de rehabilitación. Bajo su orientación, el asesor se asegura de que se presten todos los servicios necesarios previstos en el plan.

b) servicios de formación, que incluyen:

- formación con miras a un ascenso en la carrera;

- formación para una calificación profesional;
- servicios afines, tales como evaluación del trabajo, tests ocupacionales y suministro de las herramientas y equipo requeridos por cada persona para recibir la formación.

La Ley sobre la enseñanza profesional y la Ley General sobre el Empleo y la Formación incluyen otras disposiciones al respecto. La ley sobre la rehabilitación prevé el pago de asignaciones semanales a las personas inválidas que reciben formación y servicios afines.

El Servicio de Empleo de la Administración de Empleo y Formación, Ministerio del Trabajo, fue creado en 1933 con objeto de fomentar, desarrollar y mantener un sistema nacional de oficinas de empleo para las personas legalmente calificadas para desempeñar un trabajo remunerado, concediendo prioridad a los ex combatientes y a los servicios especiales para las personas inválidas.

Los Servicios Estatales de Empleo, afiliados al Servicio Federal de Empleo, efectúan el nombramiento de un miembro del personal, como mínimo, por cada una de las casi 2,500 oficinas locales de empleo distribuidas en todo el país; incumbe a esta persona asegurarse de que las personas inválidas en busca de empleo reciben todos los servicios especiales disponibles. Entre los principales servicios cabe indicar: determinación de los intereses, aptitudes, etc., de las personas inválidas en busca de empleo; evaluación de las capacidades físicas y mentales de las personas inválidas; información sobre la formación formal, formación en el puesto de trabajo o formación correctiva; envío a otros organismos para servicios de apoyo; análisis de tareas; suministro de una amplia gama de servicios altamente prioritarios a ex combatientes.

Todas las disposiciones existentes en materia de servicios de rehabilitación y empleo tienen por objetivo aumentar las oportunidades de empleo de las personas inválidas:

a) Programa piloto de Empleo Comunitario: este programa proporciona empleo comunitario a tiempo completo o parcial a las personas inválidas enviadas por los organismos estatales de rehabilitación profesional. El Ministerio del Trabajo está autorizado a concertar acuerdos con organismos públicos y privados sin fines de lucro, incluyendo organizaciones locales y gobiernos estatales y locales, con objeto de organizar proyectos piloto.

b) Proyectos con la industria: se trata de un programa a través del cual el Gobierno Federal puede concertar acuerdos con los empleadores a fin de establecer proyectos financiados conjuntamente que comporten servicios de formación y empleo para las personas física y mentalmente disminuidas.

c) Programa de créditos fiscales para el trabajo: se trata de una medida de aliciente para los empleadores a fin de que proporcionen empleo a personas inválidas.

Por último, el Comité Presidencial sobre el Empleo de las Personas Inválidas, creado en 1947, tiene por objeto ayudar a las personas inválidas a ayudarse a sí mismas, lo cual se logra a través de diferentes programas nacionales de enseñanza e información.

Por lo que al personal de rehabilitación profesional se refiere, los organismos estatales y las organizaciones públicas o sin de lucro, incluyendo las instituciones de enseñanza superior, reciben subvenciones del Gobierno Federal en apoyo de los proyectos de formación, programas de estudio y otras actividades afines destinadas a aumentar el número de personal de rehabilitación calificado. Estas subvenciones cubren los costos de las actividades de formación profesional, asistencia médica, social y psicológica, así como la ayuda para la obtención de empleos.

Dentro del Ministerio de Educación existe un Instituto Nacional de Investigación sobre las Personas Inválidas creado como organismo administrativo independiente de la Administración de Servicios de Rehabilitación. Todos los centros de investigación y

formación desarrollados en colaboración con las instituciones de enseñanza superior están autorizados para impartir formación en materia de rehabilitación a profesionales e investigadores del sector, así como para coordinar y realizar actividades superiores de investigación.

Existe asimismo un Comité Federal Interorganismos creado con objeto de identificar y coordinar todas las actividades desarrolladas a nivel federal en materia de rehabilitación.

Actualmente, el Instituto Nacional de Investigación sobre las Personas Inválidas está preparando un programa global de estudios específicos que deberán llevarse a cabo en los próximos cinco años.

## 2.2 CANADA

Dentro del marco del sistema federal se han adoptado diversas disposiciones en materia de rehabilitación profesional, a saber:

-legislación federal que autoriza los programas federales-provinciales;

-legislación exclusivamente federal;

-legislación federal que completa la legislación provincial (especialmente por cuanto se refiere a prevención y protección).

Sobre dicha base, se han promulgado las siguientes disposiciones principales:

-Ley sobre la indemnización de los accidentes de trabajo de los empleados gubernamentales (1918) y Ley sobre la indemnización de los accidentes de trabajo de

los marinos mercantes (1946); ambas leyes contienen importantes disposiciones sobre la rehabilitación de los trabajadores que han sufrido accidentes.

-Ley relativa al Ministerio de Sanidad Nacional y Previsión Social (1944), por la que se crea un servicio de información sobre la rehabilitación de los minusválidos físicos y mentales y los inadaptados sociales, y se establece una Oficina de Rehabilitación con objeto de coordinar las iniciativas departamentales en materia de prevención de la invalidez. Aunque la legislación promulgada a nivel provincial ya prevé servicios de rehabilitación, este Ministerio es responsable de proporcionar servicios ortopédicos y prótesis a todos los minusválidos físicos del Canadá.

-Ley sobre los invidentes (1951) y Ley sobre las personas inválidas (1954); ambas leyes están integradas en el Plan Canadiense de Asistencia. Por consiguiente, los programas para los ciegos y las personas inválidas son administrados por las provincias y están financiados en parte a través de planes federales.

-Ley sobre la rehabilitación profesional de las personas inválidas (1961), por la que se estipula el establecimiento de acuerdos entre el Gobierno Federal y los gobiernos provinciales, acuerdos en virtud de los cuales el Gobierno Federal sufraga un 50% de los gastos incurridos por cualquier provincia para organizar un "programa global para la rehabilitación profesional de las personas inválidas" (evaluación, asesoramiento, terapia, información, formación, etc.); el programa es administrado por el Ministerio de Sanidad Nacional y Previsión Social a través de la Sección de Programas de Servicios Sociales.

En virtud de esta Ley, un inválido es cualquier persona que, debido a una disminución de su capacidad física o mental, no puede continuar desarrollando normalmente una ocupación lucrativa.



Algunas provincias también se ocupan de la rehabilitación de diferentes grupos especiales, como toxicómanos u alcohólicos, o bien de enfermedades e invalideces específicas, como la tuberculosis (por ejemplo, en Manitoba).

-Ley federal canadiense sobre los derechos humanos (1960), una de cuyas disposiciones más importantes prohíbe la discriminación en el empleo a causa de incapacidad física. La Ley también fomenta el desarrollo de medidas destinadas a proteger a las personas inválidas contra la discriminación en materia de suministro de bienes, servicios, instalaciones y alojamiento.

-Código Canadiense del Trabajo (1966), por el que se introduce la seguridad e higiene del trabajo. En virtud del mismo, el Gobierno Federal reglamenta temas tales como prácticas equitativas de empleo, normas de trabajo (sueldos mínimos, seguridad de los trabajadores, y relaciones laborales): En particular, el Código prevé el pago de sueldos inferiores a los mínimos para los trabajadores inválidos. En las provincias existen disposiciones análogas.

-Ley sobre el Ministerio y la Comisión de Empleo e Inmigración, Parte 1 (1977) y Ley sobre la formación profesional de adultos (1967). En virtud de estas dos leyes, la Comisión Canadiense de Empleo e Inmigración administra un programa de movilidad de la mano de obra destinado a ayudar a los trabajadores subempleados, desempleados y desfavorecidos a mejorar sus calificaciones profesionales; estas disposiciones también se aplican a las personas inválidas.

Además, todas las provincias cuentan con disposiciones legislativas sobre la indemnización de los accidentes del trabajo, cuyos objetivos primarios son la rehabilitación de los trabajadores víctimas de accidentes.

La legislación de la provincia de Quebec ha incluido a los disminuidos mentales en el grupo de personas inválidas legalmente protegidas.

El Gobierno Federal, los gobiernos provinciales y los organismos de beneficencia que se ocupan de las personas inválidas proporcionan servicios de rehabilitación profesional.

**a) A nivel Federal**

Los aspectos federales de los programas son administrados por el Ministerio de Sanidad Nacional y Previsión Social, División de Servicios de Rehabilitación.

En virtud de un acuerdo establecido por la Ley de 1961, el Director General del Plan Canadiense de Asistencias proporciona a las diferentes provincias servicios de consultoría y asesoramiento en materia de desarrollo y administración de los programas provinciales.

**b) A nivel provincial**

En cada provincia existe un coordinador o un director de rehabilitación responsable de la coordinación y administración de los servicios de rehabilitación profesional.

**c) Organismos de beneficencia**

Los organismos de beneficencia existen a nivel nacional, provincial o local desempeñan un importante papel en la organización de servicios para los sordos, los ciegos, los retrasados y los enfermos mentales, contribuyendo asimismo al desarrollo de la política nacional en materia de rehabilitación.

Entre los numerosos servicios existentes cabe indicar los servicios de asesoramiento, orientación e información profesional, así como los servicios de terapia, rehabilitación, información, formación y empleo.

En la medida de lo posible, la Comisión Canadiense de Empleo e Inmigración (CEIC) proporciona servicios de formación dentro del marco del Programa de Formación Profesional de Adultos. Si a través del Ceic no puede obtenerse un curso apropiado para

el cliente, la provincia organiza la formación especializada requerida, la cual puede comprender estudios individuales dirigidos, enseñanza a domicilio, cursos por correspondencia, y clases en régimen de dedicación completa o parcial. La formación se imparte en centros especiales de formación, en empresas comerciales o industriales (formación en el puesto de trabajo), en escuelas laborales privadas o incluso universidades.

Recientemente, las provincias y los territorios han recurrido siempre en mayor medida a la repartición de los gastos para los servicios relacionados con los programas de rehabilitación profesional de toxicómanos y alcohólicos, así como de enfermos mentales.

El empleo se subdivide en:

a) Empleo normal

La Comisión Canadiense de Empleo e Inmigración (CEIC), en colaboración con las oficinas provinciales de rehabilitación, ofrece servicios de colocación para las personas inválidas que ya están preparadas para el empleo.

Algunos programas de la CEIC ofrecen oportunidades de trabajo para las personas gravemente impedidas y los trabajadores desfavorecidos:

-El Programa de Asistencia para el Empleo Local (LEAP) crea oportunidades de empleo para las personas que tienen dificultades para obtener y conservar un puesto de trabajo. El Programa tiene una gran flexibilidad y permite el desarrollo de pequeñas empresas adaptadas a las capacidades intelectuales y físicas particulares de los participantes. Entre los objetivos del Programa Cabe indicar: aprender a adoptar decisiones y a actuar siguiendo los principios de la buena gestión empresarial, adquirir experiencia, confianza y las calificaciones necesarias para competir en un mercado del trabajo más amplio. Por

lo tanto, las personas inválidas adquieren una experiencia formativa mucho más vasta de la que era posible con precedentes tipos de programas de formación profesional.

-Los programas de identificación de casos (Outreach programmes") ofrecen a las personas inválidas un servicio de empleo específico. Actualmente se encuentran en marcha treinta y tres proyectos de este tipo. Estos proyectos se basan en los intensos esfuerzos de un asesor por colocar con éxito a un solo cliente individual (generalmente una persona que otros servicios de empleo han descartado por considerarla un caso perdido).

#### b) Empleo protegido

Existen unos 300 "centros de actividad -o talleres protegidos- que ofrecen a las personas gravemente disminuidas un empleo marginal en trabajos de montaje y fabricación. Se están desarrollando esfuerzos para aumentar el número de trabajos bajo contrato realizados por dichos talleres, así como para mejorar el diseño de los productos y los procedimientos de comercialización.

Entre los numerosos proyectos desarrollados para fomentar el empleo de las personas inválidas hay uno que ha tenido un éxito bastante notable: organismos tales como la Agrupación de Organizaciones Provinciales de Impedidos han recibido recursos para contratar personal destinado a toda una serie de actividades, por ejemplo, desarrollo de la comunidad, fomento de la autoasistencia, colecta de fondos, educación pública o investigación. Muchos de estos trabajadores son ellos mismos jóvenes inválidos que están adquiriendo una valiosa experiencia de trabajo que más adelante podrá permitirles encontrar un empleo permanente de tiempo completo.

### 3. ASIA

#### 3.2 MALASIA

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

A pesar de no contar con disposiciones legislativas, en este País se han desarrollado servicios especiales para las personas inválidas, los cuales son administrados por organismos gubernamentales (Ministerio de Servicios de Bienestar Social, Ministerio de Educación y Ministerio de Sanidad) y organizaciones de beneficencia. Los servicios gubernamentales están coordinados por comités interministeriales, mientras que los servicios de las organizaciones de beneficencia están coordinados por el Consejo de Rehabilitación de Malasia.

El Ministerio de Servicios de Bienestar Social desempeña el papel más importante en la provisión de servicios institucionales y sobre el terreno para las personas inválidas.

Los servicios institucionales pueden obtenerse a través de:

- a) Un centro de rehabilitación profesional para personas inválidas que requieren aparatos protésicos, establecido en 1965, que ofrece cursos de formación en oficios industriales de carácter general;
- b) dos centros de formación para ciegos creados por asociaciones de beneficencia; uno se encuentra en una zona rural y organiza cursos de formación en agricultura;
- c) diversos centros creados por asociaciones de beneficencia para niños mentalmente retrasados y espásticos;
- d) diversos centros para niños sordos, establecidos por el Ministerio de Educación.

El empleo para personas con algún tipo de discapacidad se subdivide en:

- a) Empleo normal

De ser posible, las personas inválidas son integradas en la vida socioeconómica general a través de servicios de colocación y seguimiento. Los formados ciegos que egresan de centros de formación rural generalmente son reintegrados en sus propias comunidades agrícolas.

Las personas inválidas que desean crear una empresa por cuenta propia reciben asistencia financiera de organismos gubernamentales o bien de organismos privados. Pueden también recibir asistencia técnica o medios auxiliares tales como bicicletas.

#### b) Empleo protegido

El Ministerio de Servicios de Bienestar Social dirige tres talleres protegidos que proporcionan formación en el puesto de trabajo y empleo a aquellas personas inválidas que no pueden reintegrarse en el mercado general del empleo.

Existe un Programa de Trabajo a domicilio que cuenta con la asistencia del Ministerio de Servicios de Bienestar Social; en base al mismo, los trabajadores a domicilio reciben las materias primas necesarias para llevar a cabo el trabajo, así como asistencia para la comercialización de los productos terminados. Al principio, este programa estaba destinado solamente a las personas inválidas física y mentalmente, si bien se ha ampliado con objeto de incluir a los inadaptados sociales que tienen problemas para encontrar empleo en el mercado general del empleo. El Ministerio se ocupa de organizar la formación de los recién llegados al programa, así como de la reconversión de los que ya participan en el mismo a fin de mejorar la calidad del trabajo que realizan y aumentar la productividad.

Se ha adoptado un sistema para la inscripción en un registro de todas las personas inválidas del país.

En virtud del actual programa de desarrollo, el Ministerio de Servicios de Bienestar Social creará un gran centro de rehabilitación para inválidos físicos y otros dos talleres protegidos.

### 3.2 JAPON

Las disposiciones legislativas existentes en este país, son las siguientes:

-Ley núm. 5 (1947) sobre la indemnización de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

-Ley núm. 141 (1947) sobre la seguridad del empleo.

-Ley núm. 283 (1949) sobre la protección de los disminuidos.

-Ley núm. 378 (1960) sobre la protección de los disminuidos mentales.

-Ley núm. 123 (1963) sobre el fomento del empleo de los disminuidos físicos.

-Ley núm. 132 (1966) sobre las medidas relativas al empleo.

-Ley núm. 64 (1969) sobre la formación profesional.

En virtud de las disposiciones legislativas anteriormente indicadas (en particular la Ley de 1969 sobre la formación profesional) se han creado 17 centros de formación para los disminuidos físicos que ofrecen cursos de formación profesional adaptados a sus necesidades específicas. A nivel nacional se han creado un centro de rehabilitación profesional y un centro integrado para personas con deficiencias en la médula espinal.

También se han creado centros especializados para los disminuidos mentales, que ofrecen servicios de asesoramiento, orientación y formación en el puesto de trabajo.

Las personas que sufren una invalidez como consecuencia de un accidente de trabajo disponen de instalaciones para tratamiento médico o rehabilitación profesional.

Todos los disminuidos físicos y mentales que solicitan un empleo están inscritos en un registro y reciben orientación profesional, basada en el estudio de cada caso específico, desde el momento en que efectúan la solicitud hasta que pasan a ocupar un empleo. La responsabilidad de estos servicios recae en la Oficina Pública de Seguridad del Empleo. Se han creado treinta y ocho centros de empleo para los disminuidos físicos y mentales que tienen por función prestar asesoramiento a los empleadores sobre organización de los puestos de trabajo y adaptación del equipo. Los impedidos también disponen de servicios de evaluación de aptitudes y seguimiento.

Asimismo, se han creado unidades industriales y talleres protegidos para las personas inválidas que tienen dificultades para conseguir empleo.

El sistema de cuotas introducido establece que "todos los empleadores deben contratar, como mínimo, el porcentaje de disminuidos físicos fijados por ley (que oscila entre 1.5 y el 1.9%).

El Secretario de Trabajo y el Jefe de la Oficina Pública de Seguridad del Empleo son responsables de controlar y supervisar la aplicación del sistema de cuotas.

Los empleadores que no respetan la cuota fijada por ley deben pagar un impuesto mensual por cada persona inválida no empleada en su base a su correspondiente porcentaje. Los fondos recaudados se utilizan para conceder subvenciones a los empleadores que superan su cuota y a las empresas que adoptan disposiciones



especiales para proporcionar empleo a trabajadores inválidos. Este sistema se denomina Sistema de Impuestos y Subvenciones.

En octubre de 1978, el Ministerio de Trabajo llevó a cabo un estudio sobre las condiciones de empleo de los disminuidos físicos y mentales en 13,000 establecimientos con más de cinco trabajadores fijos. El estudio puso de relieve que ocupaban un empleo regular alrededor de 233,000 personas con una incapacidad física leve o grave y 31,000 con un retraso mental leve o grave. De estos dos totales, el 72% estaba empleado en la industria manufacturera.

Un estudio realizado en 1980 por el Ministerio de Sanidad y Bienestar indicó que en el Japón había 1,977,000 disminuidos físicos de más de 18 años de edad, lo cual representaba el 2.4% de la población, en comparación con el 1.8% resultante de un estudio similar llevado a cabo en 1970.

#### 4. AUSTRALIA

##### 4.1 AUSTRALIA

Su legislación es la siguiente:

-Ley sobre la asistencia a las personas inválidas (1974), por la que se prevén instalaciones y servicios especiales para los niños y adultos incapacitados que requieran empleo protegido, ergoterapia, y otros programas y servicios auxiliares de rehabilitación.

-Ley sobre los servicios de empleo del Commonwealth (1978), por la que se dictan disposiciones sobre los servicios especializados de colocación para las personas inválidas.

-Ley sobre los servicios sociales (1979), por la que se instituye un Servicio de Rehabilitación del Commonwealth (CRS) responsable de la administración de un servicio nacional integrado de rehabilitación social y profesional para los inválidos físicos y mentales.

El Servicio de Rehabilitación del Commonwealth (CRS), que opera dentro del Departamento de Seguridad Social, cuenta con una plantilla constituida por unos 600 profesionales (médicos, psicólogos, consejeros de orientación profesional, asistentes sociales, ergoterapeutas, etc.), los cuales son responsables de los servicios de los servicios especializados de rehabilitación médica, social, profesional y educativa.

El Departamento de Seguridad Social, que trabaja en estrecha colaboración con el Departamento de Empleo y Juventud, cuenta con funcionarios especializados en empleo y orientación profesional que se ocupan de la colocación de las personas inválidas.

El Departamento de Seguridad Social administra programas para el mantenimiento de los ingresos de las personas inválidas, tales como subsidios de empleo protegido ( como alternativa a las prestaciones de invalidez), subsidios de formación y otros incentivos y beneficios especiales para las personas inválidas que ocupan un empleo.

El CRS emplea asimismo a instructores de formación profesional que, en los centros de rehabilitación, se ocupan de los programas de formación en el puesto de trabajo y de preparación para la adaptación al trabajo.

Por otra parte, las organizaciones reconocidas que ofrecen programas aprobados de un empleo protegido reciben subvenciones del Departamento de Seguridad Social.

Otro sistema especial de formación dentro del Departamento de Empleo y Juventud es el Sistema Nacional de Empleo y Formación (NEAT). Los proyectos de preparación al

trabajo incluyen actividades de formación previa al empleo y de refuerzo destinadas a las personas que padecen una disminución de su capacidad física o mental.

No existen sistemas de cuotas, puestos especiales de trabajo o empleos reservados para las personas inválidas.

Los asesores del CRS establecen consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores con miras a la creación voluntaria de oportunidades de empleo para las personas inválidas rehabilitadas por el CRS.

El CRS recurre a servicios especiales de formación en el trabajo y de seguimiento (denominados servicios de "ergoterapia") durante los cuales el empleador no debe pagar un salario o sueldo a la persona inválida en proceso de rehabilitación, ya que ésta recibe un subsidio de formación del CRS.

El Servicio de Empleo del Commonwealth (CES) dispone de oficinas en toda Australia responsables de los servicios de evaluación, asesoramiento y orientación para las personas inválidas en busca de trabajo, así como de centros de rehabilitación, organizaciones de personas inválidas y otras asociaciones análogas.

Los gobiernos de los diferentes Estados pueden expedir "Permisos de trabajador lento" que autorizan a los empleadores a pagar sueldos inferiores a los normales a aquellos trabajadores cuya productividad está por debajo de la norma debido a una incapacidad. Estos permisos tienen por objeto fomentar las oportunidades de empleo de las personas inválidas en el mercado normal del trabajo y requieren el acuerdo de la correspondiente organización de trabajadores, debiendo ser revisados periódicamente.

Australia cuenta con un grupo directivo interdepartamental cuya función es fomentar las oportunidades de empleo de las personas inválidas en la administración pública a través de sistemas especiales de nombramiento y selección.

El CRS del Departamento de Seguridad Social ha elaborado un programa de actividades de información y desarrollo de los recursos humanos, habiendo llevado a cabo varios estudios sobre talleres protegidos, centros de formación y programas para grupos especiales (por ejemplo, los tetrapléjicos).

Otro proyecto de investigación ha tenido por objeto establecer la contribución de la tecnología aplicada y la bioingeniería en la rehabilitación.

En 1981 se llevó a cabo un nuevo estudio para determinar la actitud de los empleadores, los sindicatos y los trabajadores ante los trabajadores teniendo como resultado que los apoyan y ayudan en todo lo que ellos puedan.

## **5. EUROPA**

### **5.1 REINO UNIDO**

Las disposiciones legislativas son:

-Ley sobre las Personas Inválidas (empleo) (1944), por la que se dictan disposiciones relativas al registro de las personas inválidas, sistema de cuotas, reserva de puestos y talleres protegidos. También establece la creación de un Consejo Consultivo Nacional sobre Empleo de las personas inválidas (NACEDP) y comités locales responsables de prestar asesoramiento y asistencia al Secretario de Estado y a la Comisión de Servicios de Mano de Obra (MSC) sobre temas relacionados con el empleo de las personas inválidas.

-Ley sobre las Personas Inválidas (empleo) (1958), por la que se introducen dos pequeños cambios en el registro de las personas inválidas y se reduce la edad mínima

para ocupar un empleo y seguir los cursos de rehabilitación y formación profesional para aquellas personas que han superado la edad de enseñanza obligatoria; esto último tiene por objeto evitar la posibilidad de que se produzca un desfase entre la conclusión de la escuela y el inicio de un curso de formación o rehabilitación.

-Ley sobre las Personas Inválidas y los Enfermos Crónicos (1970), por la que se exige al NACEDP que preste asesoramiento al Secretario de Estado en materia de formación del personal responsable de la colocación o la formación de personas inválidas.

Esta Ley exige asimismo, a la Dirección Central para el Empleo de Jóvenes que nombre, como mínimo, a una persona con responsabilidades especiales para el empleo de jóvenes inválidos y pone de relieve la conveniencia de incluir en el Consejo Nacional para el Empleo de Jóvenes y el Comité Consultivo sobre el Empleo de Jóvenes (Escocia y Gales) a una o más personas con experiencia de trabajo entre las personas inválidas.

-Ley sobre el Empleo y Formación (1973), por la que se dispone el establecimiento de la Comisión de Servicios de Mano de Obra (MSC) responsable de facilitar servicios de empleo y formación, así como servicios de rehabilitación profesional. La Comisión de Servicios de Mano de Obra (MSC) depende directamente del Secretario de Empleo y cuenta con tres divisiones operativas: la Agencia de Servicios de Empleo (ESA), la Agencia de Servicios de Formación (TSA) y la Agencia de Programas Especiales (SPA).

-Reglamento de la Ley sobre las empresas (1980), que obliga a las empresas con más de 250 trabajadores a comunicar sus políticas sobre el empleo de personas inválidas.

La Comisión de Servicios de Mano de Obra (MSC) ofrece numerosos servicios para las personas inválidas:

-Orientación profesional

Aparte las responsabilidades que incumben a la Comisión de Servicios de Mano de Obra, todas las autoridades locales de educación están obligadas por ley a ofrecer servicios de orientación profesional a aquellas personas que cursan estudios en instituciones docentes, así como proporcionar empleo a aquellas que terminan sus estudios.

#### -Servicios de rehabilitación

Los 29 centros de Rehabilitación para el Empleo (ERC) existentes organizan servicios de rehabilitación; brindan a las personas inválidas la oportunidad de adaptarse gradualmente a las condiciones normales de trabajo, así como de evaluar su capacidad profesional y recibir asesoramiento sobre el tipo de trabajo más adecuado.

#### -Servicios de formación profesional

Estos servicios son ofrecidos o patrocinados por la División de Servicios de Formación (TSD), y tienen por objeto proporcionar una respuesta adecuada a las necesidades de formación de cada persona que conduzca a su colocación en un empleo normal. La mayor parte de las personas inválidas reciben formación junto con personas que no lo son tanto en los centros de calificación profesional del TSD, como en las instituciones docentes y las propias empresas, conforme al Programa de Oportunidades de Formación (TOPS). Este Programa ofrece una gran variedad de actividades de formación para oficios semicalificados, organizando a tal efecto cursos de mecánica del automóvil, administración de empresas, contabilidad, secretariado, artesanía, mecánica general, electrónica y programación de computadoras.

Para los inválidos más graves, la División de Servicios de Formación (TSD) presta su apoyo a los servicios organizados por las cuatro instituciones residenciales de formación dirigidas por organismos de beneficencia.

Existen otras posibilidades de formación. Una, por ejemplo, es el Programa de Formación Individual Completa con un empleador (IITWE), programa que permite financiar los servicios de formación de personas inválidas organizados por los propios

empleadores, pero a condición de que éstos ofrezcan un empleo a los participantes una vez que hayan terminado satisfactoriamente la formación.

Por último, existen asimismo servicios de formación especial para los sordos y los invidentes dirigidos por organismos de beneficencia y patrocinados por la División de Servicios de Formación (TSD).

El empleo para personas inválidas se subdivide en:

a) Empleo normal

Existen Servicios de Colocación de Personas Inválidas en los que la figura central es el funcionario responsable de la colocación de las personas inválidas (DRO). Los invidentes disponen de la asistencia de un DRO especialmente capacitado para resolver los problemas de colocación con que se enfrentan las personas visualmente disminuidas.

Los empleadores que cuentan con 20 ó más trabajadores están obligados a respetar un sistema de cuotas, actualmente del 3%. Conforme a la Ley, determinados empleos deben reservarse para las personas inválidas. Por el momento, los únicos empleos reservados son los de vigilantes de aparcamiento y ascensoristas.

Los Servicios de Colocación de Personas Inválidas pueden ofrecer a los empleadores los siguientes incentivos:

-subsídios para cubrir el costo de adaptación de los locales y equipos utilizados por las personas inválidas;

-asistencia financiera destinada a ofrecer un "empleo a prueba" a un inválido.

Además, los grandes inválidos pueden también recibir asistencia financiera para establecerse por cuenta propia o crear su propia empresa.

#### b) Empleo semiprotegido y protegido

La Comisión de Servicios de Mano de Obra (MSC) coordina y subvenciona las actividades de empleo protegido. El principal proveedor de empleo protegido para los grandes inválidos es la Remploy Ltd., una compañía creada por el Gobierno de 1946 con objeto de ofrecer oportunidades concretas de empleo a esta categoría de personas inválidas. Proporciona empleo a 8,200 grandes inválidos en 89 fábricas. Además, los 128 talleres dirigidos por las autoridades locales y organismos de beneficencia dan empleo a más de 5,000 personas inválidas.

Recientemente se han creado grupos industriales protegidos que ofrecen a pequeños grupos de grandes inválidos la oportunidad de trabajar bajo supervisión especial en un medio industrial o comercial.

La Comisión de Servicios de Mano de Obra (MSC) cuenta con un servicio especial que ayuda a los talleres protegidos a obtener contratos del gobierno central y de los gobiernos locales, y proporciona asesoramiento en materia de equipo, métodos y planificación.

En 1979 se llevó a cabo una importante campaña promocional a nivel nacional (Campaña Apto para el Trabajo) destinada a estimular a los empleadores a que ofrecieran mayores y mejores oportunidades de trabajo a las personas inválidas. Un elemento significativo es la participación de los empleadores y los sindicatos. Se ha introducido un Programa Anual de Premios para las empresas que prestan mayor asistencia a las personas inválidas. En 1980, cien empleadores obtuvieron dichos premios y paulatinamente cada año sigue aumentando.



La Comisión de Servicios de Mano de Obra (MSC) está realizando o tiene previsto realizar actividades de investigación en los siguientes sectores:

**a) Rehabilitación**

En 1976, el MSC estableció un Centro de Investigación sobre la Rehabilitación para el Empleo. En 1980 el Centro ya había completado diferentes estudios, entre los que cabe destacar:

- una encuesta sobre las características de las personas que recurren a los Centros de Rehabilitación para el Empleo (ERCs);
- una evaluación del cometido de los asistentes sociales y la gimnasia correctiva en los ERCs;
- el desarrollo de un Módulo para la Busca de Empleo.

El Centro tiene previsto llevar a cabo otros estudios, uno de ellos sobre la rehabilitación de los disminuidos mentales.

**b) Formación**

Entre las diferentes actividades de investigación previstas cabe indicar los estudios sobre el acceso a la formación de los alumnos clasificados como personas que sufren trastornos psíquicos y epilepsia, así como una evaluación del Programa de Formación Individual Completa con un Empleador, Programa establecido por la División de Servicios de Formación.

**c) Empleo**

Actualmente se ha iniciado un examen de los actuales acuerdos de colaboración existentes entre los organismos responsables de la rehabilitación de las personas inválidas.

## 5.2 SUECIA

Las disposiciones legislativas en materia de discapacitados que existen en este país son las siguientes:

-Ley sobre la Seguridad del Empleo (1974), por la que se establecen disposiciones relativas a la protección de los trabajadores inválidos contra el despido arbitrario; impone a los trabajadores la responsabilidad de encontrar oportunidades de empleo para las personas inválidas que correspondan a sus capacidades.

-Ley sobre la Promoción del Empleo (1974) relativa a los empleados de edad avanzada y empleados con reducida capacidad de trabajo. Para las empresas con más de 50 empleados, la Ley prevé la participación tripartita de los empleadores, el servicio de empleo y los sindicatos en los llamados "grupos de adaptación". Estos grupos tienen por finalidad asesorar y ayudar tanto a las personas inválidas como a los trabajadores que han sufrido accidentes a reintegrarse en su anterior puesto de trabajo o bien a ocupar otro más adecuado siempre con el mismo empleador. Como último recurso, las autoridades locales y nacionales (por ejemplo, el Consejo Municipal del Trabajo y el Consejo Nacional del Mercado del Empleo) pueden recurrir a las cláusulas de la ley que imponen a los empleadores la obligación de ofrecer empleo a las personas inválidas.

-Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo (y correspondiente Reglamento) (1979), por la que se establece, entre otras cosas, la adopción, por parte de los empleadores de trabajadores inválidos, de medidas específicas en materia de remuneración, horarios de trabajo y condiciones generales de trabajo. Incluye asimismo disposiciones especiales

relativas a la accesibilidad a edificios e instalaciones de las personas inválidas, definidas como "personas cuya capacidad de moverse o desplazarse se haya reducido debido a vejez, incapacidad o enfermedad, por ejemplo, las personas ciegas, con defectos graves de visión, sordas o duras de oído."

-Proyecto de Ley del Gobierno (1978-1979), que pone de relieve la universalidad del derecho del trabajo y declara que, para las personas inválidas, el objetivo debe ser la reintegración en el mercado general del trabajo.

La Administración del Mercado del Empleo dirige centros especiales de evaluación de las posibilidades de empleo, centros donde las personas inválidas en busca de empleo pueden recibir orientación profesional, efectuar pruebas de aptitud y seguir actividades de formación. Existen asimismo varios departamentos gubernamentales y asociaciones de beneficencia que también ofrecen servicios de rehabilitación.

Las instituciones normales de formación y los empleadores privados también llevan a cabo programas de rehabilitación profesional. Las actividades de formación en la empresa destinadas a personas de edad avanzada y personas inválidas cuentan con una participación financiera del Gobierno (75% del costo salarial durante un periodo máximo de seis meses), participación que puede aumentar en los casos en que el empleador ofrece formación a grandes inválidos.

Por último, el Instituto Nacional de Investigación se ocupa, por su parte, del proceso de evaluación de la capacidad de trabajo, así como de la formación del personal de rehabilitación.

El empleo para personas inválidas se divide en:

a) Empleo normal

Las personas inválidas que no están en condiciones de obtener un empleo pueden recibir subvenciones o préstamos para crear una empresa o iniciar una ocupación por cuenta propia. El empleo en el mercado general del trabajo es fomentado a través de diferentes medidas, tales como asistencia financiera a los empleadores para la adaptación de los puestos de trabajo o para cubrir los costos de los asistentes en el trabajo. De ser necesario, puede obligarse a los empleadores a aumentar el número de trabajadores de edad avanzada o de personas inválidas empleadas y, en casos extremos, a emplear solamente a las personas enviadas o aprobadas por el Servicio de Empleo.

Frecuentemente, a las personas inválidas también se les ofrecen trabajos de archivo reservados a desempleados. En estos casos, este tipo de trabajo puede incluir tanto tareas generales de oficina como actividades profesionales de investigación. Este programa de empleo es administrado por autoridades estatales y organizaciones públicas. Las personas acogidas al mismo son pagadas en virtud de un convenio colectivo especial.

#### b) Empleo semiprotegido y protegido

Además de las posibilidades de obtener un empleo normal o protegido, las personas inválidas pueden también ocupar un empleo semiprotegido en empresas privadas o públicas o bien en talleres que les ofrecen una oportunidad de mejorar su capacidad profesional y, consecuentemente, aumentar sus posibilidades de obtener un empleo en el mercado general de trabajo.

Existe un programa de trabajo a domicilio especialmente adaptado para los inválidos físicos graves; asimismo, se han organizado otros programas para alcohólicos e inválidos mentales. Estos últimos incluyen trabajos de construcción, jardinería, silvicultura, etc. El Consejo Nacional del Mercado de Empleo, por su parte, también envía trabajadores calificados a la industria.

Las personas inválidas también reciben subvenciones para cubrir el costo de adquisición de vehículos para desplazarse del hogar al trabajo y viceversa.

Las autoridades responsables del mercado del trabajo disponen de fondos especiales destinados a la financiación de estudios de investigación realizados por centros de rehabilitación profesional o bien en colaboración con departamentos universitarios. El ministerio de Trabajo ha concedido subvenciones para proyectos relacionados con las posibilidades de empleo para jóvenes físicamente disminuidos, así como para experimentos relativos a medidas especiales de adaptación para personas visualmente incapacitadas.

## **CAPITULO IV LEGISLACION LABORAL EN MEXICO**

### **1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

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

#### **1.1 ART. 123 APARTADO "A"**

**Art. 123.-** 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.

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

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

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

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

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

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

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

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones; oficios o trabajos especiales;

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las

comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones;

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

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

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

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

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

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



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

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

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

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

XII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una Ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha Ley

regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

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

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

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

## **2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

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

Según el Artículo 1o. de la Ley Federal del Trabajo sus normas regulan las relaciones de trabajo comprendidas en el Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución.

### **2.1 CONCEPTOS BASICOS**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo del trabajo;
- III.- La prisión preventiva del trabajador seguridad de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV.- El arresto del trabajador;

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 5o. de la Constitución, y de las obligaciones consignadas en el Artículo 31, Fracción III, de la misma Constitución.

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y de los salarios Mtnimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

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

**ART. 43.-** La suspensión surtirá efectos:

I.- En los casos de las fracciones I y II del Artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que 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 el término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo del trabajo;

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

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

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

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

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

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

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

I.- El mutuo consentimiento de las partes;

II.- La muerte del trabajador;

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

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

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

**ART. 54.-** En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las Leyes.

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

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

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

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

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

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

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

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

- I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II.- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III.- Prevenir riesgos de trabajo;
- IV.- Incrementar la productividad; y
- V.- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

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

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

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

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

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

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

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

## **2.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO (TITULO NOVENO)**

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



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

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

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

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

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

**ART. 476.-** Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consideradas en la tabla del Artículo 513.

**ART. 477.-** Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- I.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico.
- III.- Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por si solo o de acuerdo con otra persona; y
- IV.- Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio. El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

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

- I.- Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;
- II.- Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; y
- III.- Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

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

- I.- Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos del trabajo;
- II.- Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición;
- III.- Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades del Trabajo;
- IV.- Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo; y
- V.- Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores.

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

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

hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho.

**ART. 492.-** Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio. Se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador.

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

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

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

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

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

**ART. 498.-** El patrón no está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior si el trabajador recibió la indemnización por incapacidad permanente total.

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

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

I.- Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y

II.- El pago de la cantidad que fija el Artículo 502.

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

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

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

III.- A falta de cónyuge superviviente, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera

su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que hubieren permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

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

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

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

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

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

II.- Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última

residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior.

III.- La Junta de Conciliación Permanente, la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar a los beneficiarios.

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

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

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

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

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

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

II.- Cuando tenga a su servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Estará atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de este no se



puede presentar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse su curación.

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

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

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

- a) Nombre y domicilio de la empresa.
- b) Nombre y domicilio del trabajador, así como su puesto a categoría y el monto de su salario.
- c) Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos.
- d) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente; y
- e) Lugar en que se presta o han prestado atención médica al accidentado.

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

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

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

- I.- Al realizar el riesgo, a certificar si el trabajador queda capacitado para reanudar su trabajo;
- II.- Al terminar la atención médica, a certificar si el trabajador está capacitado para reanudar su trabajo;
- III.- A emitir opinión sobre el grado de incapacidad; y
- IV.- En caso de muerte, a expedir certificado de defunción.

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

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

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

El patrón podrá designar un médico que presencie la autopsia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dichas Comisiones Consultivas Estatales serán presididas por los Gobernadores de las Entidades Federativas y en su integración participarán también representantes del las Secretarías de Trabajo y Previsión Social y Salubridad y Asistencia, y el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como los que designen las organizaciones de

trabajadores y de patrones a las que convoquen, conjuntamente, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad correspondiente.

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

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

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

**ART. 512-D.-** Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo, a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, de sus reglamentos o de los instructivos que con base en ellos expidan las autoridades competentes. Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue. Si aplicadas las sanciones a que se hace referencia anteriormente, subsistiera la irregularidad, la Secretaría, tomando en cuenta la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de riesgo, podrá clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo hasta que se dé cumplimiento a la obligación respectiva, oyendo previamente la opinión de la Comisión Mixta de Seguridad e higiene correspondiente, sin perjuicio de que la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con dicha obligación.

Cuando la Secretaría del Trabajo determine la clausura parcial o total, lo notificará por escrito, con tres días hábiles de anticipación a la fecha de la clausura, al patrón y a los representantes del sindicato. Si los trabajadores no están sindicalizados, el aviso se

notificará por escrito a los representantes de éstos ante la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

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

**ART. 512-F.-** Las autoridades de las Entidades Federativas auxiliarán a las del orden federal en la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción local.

Dicho auxilio será prestado en los términos de los Artículos 527-A y 529.

### **3. LEY DEL ISSSTE**

A continuación transcribiré textualmente algunos conceptos y definiciones dadas en la misma y que tiene por objeto adentrarnos un poco más a los seguros, específicamente al de riesgos de trabajo.

#### **3.1 CONCEPTOS Y DEFINICIONES BASICAS SOBRE LA LEY DEL ISSSTE.**

Estos son los conceptos y definiciones básicas sobre la Ley del ISSSTE:

**Derechohabiente:** es toda persona que tiene la protección de la Ley del Seguro Social y puede ser asegurado o beneficiario.

**Asegurados:** son las personas que pagan la cuota establecida por la Ley para disfrutar de los beneficios que otorga el Seguro Social entre estos beneficios están las prestaciones de servicios, las prestaciones en especie y las prestaciones en dinero.

**Beneficiarios:** son los familiares de la persona asegurada familiares en línea directa tales como la esposa y los hijos menores de 16 años, o hasta los 21 en caso de que estudien en instituciones reconocidas por el Estado, también pueden ser beneficiarios los padres del asegurado si radican o viven en el mismo domicilio del asegurado y dependen económicamente de él.

**Prestaciones:** son las que otorga el IMSS y el ISSSTE a las personas derechohabientes del mismo; se consideran de varios tipos:

- Prestaciones en servicios, son las más comúnmente conocidas y que comprenden de la atención médica, y hospitalización.
- Prestaciones en especie, que comprenden medicinas, prótesis y aparatos ortopédicos;
- Prestaciones en dinero, destinadas fundamentalmente al asegurado que comprende los subsidios temporales y las pensiones tanto riesgos de trabajo, entre otras.

**Incapacitado:** son las personas que han sufrido una lesión ocasionada por un riesgo de trabajo, los incapacitados pueden ser en forma parcial permanente o en forma total permanente no pueden realizar su trabajo habitual como consecuencia de un riesgo de trabajo.

La Ley del ISSSTE establece en su artículo 34: "serán reputados como riesgos del trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo".

Adicionalmente, la Ley define como accidentes del trabajo, "toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que preste, así como aquéllos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa".

Agrega que asimismo, "se consideran riesgos del trabajo las enfermedades señaladas por las leyes del trabajo".

Sobre el particular es importante comentar que si bien la Ley del ISSSTE, retoma el concepto descrito por los artículos 473 y 474 de la Ley Federal del Trabajo, existe un aspecto, respecto del cual el Instituto guarda su autonomía frente a las disposiciones de la Ley, me refiero a los accidentes de trabajo, pues mientras las enfermedades para calificarse como riesgos del trabajo deben estar consignadas en la tabla del artículo 513 de la Ley citada, la valuación de los accidentes corresponde al Instituto, que deberá hacer la declaración de que el percance sufrido por el trabajador es un riesgo de trabajo. Si bien, para fijar la pensión correspondiente se atiende a lo dispuesto por ésta, la declaración previa del riesgo queda reservada al Instituto.

Por otra parte, los accidentes "in itinere" (en tránsito), se atiende a las disposiciones fijadas por la Ley del ISSSTE a fin de realizar la declaración respectiva. Así el Instituto para determinar un accidente en tránsito, verifica itinerario y hora del accidente. Lo primero se justifica para cerciorarse de que se da el supuesto legal, pero lo relacionada con la hora se presta a la interpretación de las autoridades que califican el mismo.

En los términos del artículo 33 de la Ley del Instituto, habla sobre el beneficiario del seguro y se otorga en favor de los trabajadores al servicio del Estado, es decir, de aquellos servidores públicos que presten sus servicios en las dependencias y entidades de la Administración Pública a nivel federal, estatal y municipal, centralizadas y paraestatal que se encuentren incorporadas al régimen de Ley, lo que significa que

independientemente del tiempo de cotización al ISSSTE, el trabajador se encuentra protegido en materia de riesgos de trabajo.

Para efectos de esta Ley, se reputan como riesgos del trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo, por lo tanto, la cobertura del seguro es para el trabajador que se encuentre comprendido en alguno de los supuestos del artículo 34.

El trabajador que sufra un riesgo del trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie, independientemente de las prestaciones en dinero, los beneficios otorgados son:

- I.- Diagnóstico, asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- II.- Servicio de hospitalización;
- III.- Aparatos de prótesis y ortopedia; y
- IV.- Rehabilitación.

Corresponde al Instituto calificar técnicamente los riesgos del trabajo. En caso de que el afectado esté inconforme con la calificación, puede designar un perito técnico o profesional para que elabore su dictamen. Si el mismo está en desacuerdo con la calificación, el Instituto propondrá al efecto una terna de especialistas de notorio prestigio profesional, para que elija a uno de ellos, el cual, resolverá de manera definitiva será inapelable y obligatorio para ambas partes.

En cuanto a las enfermedades para su evaluación se atiende a la tabla prevista de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, el hecho de que un trabajador padezca alguna de las enfermedades consignadas en la tabla establece a su favor una presunción juristantum de que la enfermedad es de tipo profesional; pero en el supuesto de que la enfermedad no se encuentre especificada en la tabla respectiva, corresponde al trabajador probar que la adquirió en el trabajo o con motivo de éste.



### 3.2 SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO

No se consideran como riesgos del trabajo para efectos de esta Ley, los que sobrevengan por alguna de las siguientes causas:

- I.- Por encontrarse el trabajador en estado de embriaguez al ocurrir el accidente;
- II.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y se haya puesto en conocimiento de esta situación al jefe inmediato presentándole la prescripción suscrita por el médico;
- III.- Cuando el trabajador se hubiere producido intencionalmente una lesión por sí o de acuerdo con otra persona; y
- IV.- Los que sean resultados de un intento de suicidio o efecto de una riña en que hubiere participado el trabajador u originados por algún delito cometido por éste.

Todo accidente o lesión ocurrida en el trabajo se presume profesional, por lo que el extremo de excepción deberá probarse a efecto de determinar la acción correspondiente.

Las prestaciones de seguro de riesgos del trabajo se cubren íntegramente con la aportación a cargo de las dependencias y entidades de la Administración Pública (Art. 35).

El financiamiento de los seguros, se realizan de la siguiente manera, las aportaciones que realicen al Instituto deberán ser equivalentes al 17.5% del sueldo básico de los trabajadores, el cual se aplicará en un 0.75% para cubrir íntegramente el seguro de accidentes y enfermedades de trabajo y atender los servicios de prevención; de donde se aplicará el 0.25% para el pago de pensiones y el 0.50% para la atención médica.

En este renglón, es importante destacar el apoyo económico que reciben los servicios de prevención en la materia, en virtud de que mientras mayor difusión exista sobre normas de seguridad social, menor incidencia de riesgo de trabajo existirán, y las estadísticas ratificarán esta hipótesis.

Corresponde a las dependencias y entidades avisar al Instituto dentro de los tres días siguientes al de su conocimiento, sobre riesgos del trabajo que hayan ocurrido. Sin embargo, también podrán dar aviso de referencia y de presunción de la existencia de un riesgo del trabajo, el trabajador, su representante legal o sus beneficiarios.

Cuando el riesgo tiene lugar en el centro del trabajo del asegurado, la notificación regularmente corre a cargo de la dependencia o entidad, pero en accidentes in itinere corresponde al trabajador hacer del conocimiento de las autoridades el siniestro ocurrido.

Cuando el trabajador sufre un riesgo del trabajo, tiene derecho a gozar de las siguientes prestaciones:

- I.- Licencia con goce de sueldo íntegro cuando el riesgo del trabajo incapacite al trabajador para desempeñar sus labores. El pago del sueldo básico se hará desde el primer día de incapacidad y será cubierto por las dependencias o entidades hasta que termine la incapacidad cuando ésta sea temporal, o bien hasta que se declare la incapacidad permanente del trabajador.

Esta disposición requiere en consecuencia que el riesgo se notifique inmediatamente para que opere el seguro, pues en caso contrario, estaríamos ante la inasistencia injustificada del trabajador, lo que generaría en su perjuicio graves consecuencias.

Para determinar el grado de incapacidad producida por el riesgo se atiende a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo y por la Ley del ISSSTE, por lo que respecta a los exámenes trimestrales a que deberá someterse el trabajador.

Los exámenes correspondientes serán practicados en las unidades médicas por el personal especializado del Instituto, pero se reserva al trabajador además de la dependencia, la facultad de solicitar la declaración de incapacidad permanente, cuando después de tres meses de ocurrido el riesgo, siga el trabajador incapacitado para trabajar.

La incapacidad permanente puede ser de carácter parcial o total, por lo que en un término que no exceda de un año, contado a partir de la fecha en que el Instituto tenga conocimiento del riesgo, debe determinarse el grado de incapacidad del trabajador para otorgar la pensión que le corresponda.

Cuando se declare una incapacidad parcial o permanente, se concederá al incapacitado una pensión calculada conforme a la tabla de valuación de incapacidades de la Ley Federal del Trabajo, atendiendo al sueldo básico que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba hasta determinarse la pensión. El tanto por ciento de la incapacidad, se fijará entre el máximo y el mínimo establecido en la tabla de valuación mencionada, teniendo en cuenta la edad del trabajador y la importancia de la incapacidad, según sea absoluta para el ejercicio de su profesión u oficio aun cuando quede habilitado para dedicarse a otros, o si solamente hubiere disminuido la aptitud para su desempeño.

Es importante señalar que tratándose de riesgos de trabajo que originen incapacidad temporal, tendrá aplicación la regla general contenida en el artículo 484 de la Ley Federal del Trabajo, por cuanto a que la base para la indemnización será el salario diario, es decir, se le pagará al trabajador integralmente los salarios que deje percibir mientras subsista la incapacidad de trabajo.

Por cuanto a la tabla de valuación que se menciona se remite al artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo para que de conformidad con lo dispuesto por ella, se califique el riesgo y se establezca la pensión que corresponda.

Es el caso de que el monto de la pensión anual sea inferior al 5% del salario mínimo general promedio en la República Mexicana elevada al año, se pagará al trabajador en sustitución de la misma, una indemnización equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiere correspondido.

Esta disposición de carácter eminentemente social, pone de manifiesto, que el propósito del Instituto, es asegurar a los trabajadores incorporados a su régimen la plena satisfacción de sus necesidades elementales, por lo que en los términos de lo dispuesto en el artículo 123 Constitucional, se toma como base el salario mínimo general, para que se garantice la subsistencia y confort del asegurado.

Cuando se declare una incapacidad total permanente, se concederá al incapacitado una pensión igual al sueldo básico que venía disfrutando el trabajador al presentarse el riesgo, cualquiera que sea el tiempo que hubiere estado en funciones; y la pensión respectiva se concederá con carácter provisional, por un período de adaptación de dos años. En el transcurso de este lapso, el Instituto y el afectado tendrán derecho a solicitar la revisión de la incapacidad, con el fin de aumentar o disminuir la cuantía de la pensión, según el caso.

Transcurrido el período de adaptación, la pensión se considerará como definitiva, y su revisión sólo podrá hacerse una vez al año, salvo que existieran pruebas de un cambio sustancial en las condiciones de la incapacidad.

Esta revisión es equitativa para el Instituto y para los asegurados, en la medida en que beneficia al trabajador si el riesgo se agrava y le inutiliza totalmente; pero también

puede ocurrir que su estado de salud mejore y pueda ser reincorporado, con lo que el Instituto quedaría liberado del pago del seguro.

La Ley refiere un término de dos años a partir de los cuales la pensión cambia su naturaleza de provisional y se convierte en permanente. Sin embargo, es destacable que se apoye a las pensionados por riesgos del trabajo, con revisiones anuales, pues de esta manera las pensiones reciben los incrementos de Ley, lo que demuestra la preocupación del Instituto por su seguridad económica.

Como complemento de este precepto la Ley dispone que el incapacitado estará obligado en todo tiempo a someterse a los reconocimientos, tratamientos y exámenes médicos que determine el Instituto.

En caso de negligencia del trabajador el Instituto se reserva la facultad de revocar la pensión respectiva, siempre y cuando el incapacitado no esté privado de sus facultades mentales, situación que deberá ser determinada durante los exámenes médicos respectivos.

En consecuencia, el otorgamiento de esta pensión, no impide que el trabajador se haga acreedor a la pensión que le corresponde por jubilación, o a la de retiro por edad y tiempo de servicios, así como a los demás relativos de esta Ley.

Cuando el trabajador fallezca a consecuencia de un riesgo del trabajo, los familiares gozarán de una pensión equivalente a cien por ciento del sueldo básico que hubiese percibido el trabajador en el momento de ocurrir el fallecimiento.

En este contexto, se ha fijado un porcentaje alto de pensión porque se toma en consideración que el riesgo de trabajo, ya sea accidente o enfermedad, ocurrió, bien fuera en ejercicio o con motivo del trabajo, por lo que es justificable que la indemnización a sus familiares sea suficiente para compensar la pérdida del trabajador.

Por otra parte, para la división de la pensión derivada de un riesgo de trabajo, entre los familiares del trabajador, la Ley del ISSSTE refiere un orden para gozar de la misma.

El orden para gozar de las pensiones, se encuentra establecido en el Artículo 75 en los términos siguientes:

I.- La esposa superviviente sola si no hay hijos o en concurrencia con éstos si los hay y no son menores de 18 años o que no lo sean pero están incapacitados o imposibilitados parcial o totalmente para trabajar; o bien hasta los 25 años previa comprobación de que están realizando estudios de nivel medio o superior de cualquier rama del conocimiento en planteles oficiales o reconocidos y que no tengan trabajo remunerado;

II.- La falta de esposa, la concubina sola o en concurrencia con los hijos o éstos solos cuando reúnan las condiciones señaladas en la fracción anterior, siempre que aquélla hubiere tenido hijos con el trabajador o pensionista, o vivido en su compañía durante los cinco años que precedieron a su muerte y ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el trabajador o pensionista tuviere varias concubinas, ninguna tendrá derecho a pensión;

III.- El esposo superviviente sólo, a en concurrencia con los hijos o éstos solos si reúnen las condiciones a que se refiere la fracción I, siempre que aquél fuese mayor de 55 años, o esté incapacitado para trabajar y hubiere dependido económicamente de la esposa trabajadora o pensionada;

IV.- El concubinato sólo en concurrencia con los hijos o éstos solos cuando reúnan las condiciones señaladas en la fracción I siempre que aquél reúna los requisitos señalados en las fracciones II y III;

V.- A falta de cónyuge, hijos, concubina o concubinario la pensión se entregará a la madre o padre conjunta o separadamente y a falta de éstos a los demás

ascendientes, en caso de que hubiesen despedido económicamente del trabajador o pensionista durante los cinco años anteriores a su muerte;

VI.- La cantidad total a que tengan derecho los deudos señalados en cada una de las fracciones se dividirá por partes iguales entre ellos. Cuando fuesen varios los beneficiarios de una pensión y alguno de ellos perdiese el derecho, la parte que le corresponda será repartida proporcionalmente entre los restantes; y

VII.- Los hijos adoptivos sólo tendrán derecho a la pensión por orfandad cuando la adopción se haya hecho por el trabajador o pensionado antes de haber cumplido 55 años de edad.

En consecuencia tienen derecho a la misma, la viuda, la concubina, el viudo, el concubinario, los hijos o la divorciada que goce de pensión alimenticia por resolución judicial o ascendientes en los términos que dispone la propia Ley.

Para otorgar la pensión respectiva se atiende a las causas de fallecimiento del incapacitado, conforme a las reglas siguientes:

I.- Si el fallecimiento se produce como consecuencia directa de la causa que originó la incapacidad, se transmitirá la pensión con cuota íntegra, a los familiares del trabajador en el orden señalado anteriormente.

II.- Si la muerte es originada por causas ajenas a las que dieron origen a la incapacidad permanente sea total o parcial, se entregará a los familiares señalados en su orden el importe de seis meses sin perjuicio del derecho de disfrutar la pensión.

El criterio económico que se sigue obedece al grado de responsabilidad del Centro de Trabajo en la comisión del riesgo, pues mientras en el primer caso se imputa exclusivamente la culpa del siniestro a dicho recinto, en el segundo caso se está en presencia de causas ajenas a las que dieron origen a la incapacidad, por lo que menor compromiso tendrá el Instituto para con los familiares del trabajador sin perjuicio de que puedan disfrutar de otras pensiones.

La Ley del Instituto establece la facultad para realizar acciones de carácter preventivo con el objeto de abatir la incidencia en materia de riesgos de trabajo.

Estas medidas de carácter preventivo deberán ser observadas por las dependencias y entidades públicas incorporadas al régimen de seguridad social del ISSSTE, las que tiene obligación de:

- I.- Facilitar la realización de estudios e investigaciones sobre accidentes y enfermedades de trabajo;
- II.- Proporcionar datos e informes para la elaboración de estadísticas sobre accidentes y enfermedades de trabajo;
- III.- Difundir e implementar en su ámbito de competencia, las normas preventivas de accidentes y enfermedades de trabajo; y
- IV.- Integrar las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

Adicionalmente, el Instituto se coordinará con las dependencias, entidades, organismos e instituciones que consideren necesarios para elaborar programas y desarrollar campañas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.

La adopción de medidas preventivas en la Ley del ISSSTE ha cobrado cada vez mayor importancia, y han pasado de tener el carácter de optativas al de observancia obligatoria para las dependencias y entidades. Resulta comprensible que en su papel de garantizar la seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado, se atribuya al ISSSTE el papel de coordinador y emisor de normas en la materia y en virtud de esta atribución, se la ha conferido también las de promover la integración, y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo del Sector Público afiliados al régimen del Instituto, y por su parte, estas Comisiones Mixtas actúan atendiendo las recomendaciones que el Instituto formule en materia de seguridad e higiene.



Así mismo, para lograr un control más eficiente de la labor que realicen estas comisiones el Instituto deberá promover la creación de una Comisión Consultiva Nacional y de Comisiones Consultivas Estatales de Seguridad e Higiene del Sector Público Federal, que trabajen conjuntamente en todo el país para el bienestar de los trabajadores.

Las principales tareas de las Comisiones Nacionales Mixtas de Seguridad e Higiene son las siguientes:

- 1.- Vigilar el cumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en los centros laborales en su Dependencia o Entidad.
- 2.- Fomentar la integración, registro y eficiente funcionamiento de la Comisiones Estatales, Centrales y Auxiliares de Seguridad e Higiene en los centros laborales de su dependencia o entidad
- 3.- Promover y coordinar la capacitación y adiestramiento de todos los trabajadores de su Dependencia o Entidad en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, debiendo organizar eventos en forma permanente para tal fin.
- 4.- Programar, realizar y difundir permanentemente campañas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 5.- Conocer e intervenir en la resolución de asuntos que le sean turnados por las Comisiones Estatales Centrales y Auxiliares.
- 6.- Llevar registro de los accidentes, enfermedades de trabajo ocurridos y elaborar las estadísticas correspondientes.

7.- Realizar sesiones de trabajo ordinarias una vez por mes cuando menos, y las extraordinarias que sean necesarias.

8.- Vigilar el cumplimiento de las medidas relativas a la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo propuestas por sus Comisiones Estatales Centrales y Auxiliares.

9.- Y en general coordinar los trabajos que lleven a cabo sus Comisiones Subordinadas

#### 4. REGLAMENTO PARA LA ATENCION DE MINUSVALIDOS EN EL DISTRITO FEDERAL

Existe un Reglamento para los minusválidos en el Distrito Federal, el cual se transcribe textualmente a continuación:

### CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

#### OBJETIVO

Artículo 1o.- Este Reglamento establece las facilidades de que gozarán los minusválidos en el Distrito Federal a efecto de apoyar su incorporación plena a la vida social capitalina.

#### DEFINICIONES

Artículo 2o.- Para efectos de este Reglamento se entiende por:

I.- MINUSVALIDO: Toda persona que se encuentra disminuida en sus facultades físicas para satisfacer sus requerimientos básicos de subsistencia y desarrollo.

II.- DEPARTAMENTO: El Departamento del Distrito Federal.

III.- REGLAMENTO: El presente Reglamento.

IV.- REGLAMENTO DE CONSTRUCCIONES: El Reglamento de Construcción para el Distrito Federal.

V.- REGLAMENTO DE TRANSITO: El Reglamento de Tránsito del Distrito Federal.

VI.- VIA PUBLICA: Todo espacio terrestre de uso común que se encuentre destinado al tránsito de peatones, ciclistas y vehículos en el Distrito Federal.

VII.- LUGARES CON ACCESO AL PUBLICO: Aquellos inmuebles que en razón de la naturaleza principal de las actividades que en ellos se realizan, permiten el libre tránsito de las personas.

## APLICACION

**Artículo 3o.-** Corresponde al Departamento la aplicación de este Reglamento, de conformidad a lo dispuesto por la Ley General de Salud y la Ley de Salud para el Distrito Federal.

## NORMATIVIDAD COMPLEMENTARIA

**Artículo 4o.-** En el Distrito Federal el tránsito de los minusválidos, así como las facilidades de que éstos, gozan, se sujetarán a lo previsto por este Reglamento así como a las normas y medidas que establezca y aplique el Departamento en las siguientes materias:

I.- La organización, operación, supervisión y evaluación de las acciones que en materia de asistencia social se lleven a cabo para modificar y mejorar las circunstancias de carácter social que impidan al minusválido su desarrollo integral.

II.- La promoción para adecuar facilidades urbanísticas y arquitectónicas a las necesidades de los minusválidos.

III.- El establecimiento de las normas técnicas correspondientes.

IV.-Las campañas de difusión y medidas en materia de educación vial y cortesía urbana.

## **CAPITULO II      DERECHOS Y PREFERENCIAS DE LOS MINUSVALIDOS**

### **DERECHOS Y PREFERENCIAS**

**Artículo 5o.-** Además de los que otorga el Reglamento de Tránsito, los minusválidos gozarán de los siguientes derechos y preferencias en materia de transporte y tránsito:

I.- El uso de zonas exclusivas para estacionamiento de vehículos en los que viajen minusválidos, tanto en la vía pública, como en lugares con acceso al público.

II.- El uso de los asientos exclusivos que para tal efecto sean destinados en los diversos medios de transporte público colectivo.

III.- La incorporación, previa solicitud, y autorización del Departamento, a las excepciones contempladas en los programas de restricción a la circulación vehicular.

### **ESPACIOS EXCLUSIVOS EN SALAS DE ESPECTACULOS**

**Artículo 6o.-** Los empresarios o administradores de auditorios, teatros, cines, salas de concierto y de cualquier recinto en el que se presenten espectáculos al público, deberán respetar los espacios destinados a minusválidos cuyas limitaciones les impidan utilizar los asientos o butacas existentes. Los minusválidos tendrán derecho a hacer uso de los espacios preferentes que se destinen.

La infracción del presente artículo por parte de los empresarios o administradores de estos eventos, se sancionará con multa de 30 días de salario mínimo general vigente diario en el Distrito Federal.

## OBLIGACION DE LOS PRESTADORES DE TRANSPORTE

**Artículo 7a.-** Los prestadores del servicio público de transporte colectivo de pasajeros deberán reservar un asiento por cada 10 existentes en la unidad, para que, en su caso, sean utilizados por minusválidos.

Los asientos destinados para tal objeto deberán estar situados cerca de la puerta o puertas de acceso de los vehículos de que se trate y contarán con un emblema o leyenda que los identifique.

Estos asientos podrán ser utilizados por cualquier usuario, en tanto no sean requeridos por algún minusválido.

La infracción a lo dispuesto por el presente artículo por parte de los prestadores del servicio público de transporte colectivo de pasajeros, se sancionará con 3 días de salario mínimo general vigente diario en el Distrito Federal.

## ESTACIONAMIENTO EN LUGARES CON ACCESO AL PUBLICO

**Artículo 8a.-** Los minusválidos tendrán derecho a ocupar los espacios de estacionamiento que sean destinados para ellos, de conformidad con lo previsto por el Reglamento de Construcciones.

Los automovilistas que infrinjan este ordenamiento, serán multados con 3 días de salario mínimo general vigente diario en el Distrito Federal.

## ESTACIONAMIENTO EN LA VIA PUBLICA

**Artículo 9a.-** A efecto de facilitar el estacionamiento de vehículos en los que viajen minusválidos, el Departamento adoptará las medidas necesarias correspondientes, las cuales podrán aplicarse en zonas de estacionamiento restringido inclusive, siempre y cuando no se afecte de manera sustancial la vialidad y el tránsito de los demás vehículos y sea por el menor tiempo posible.

El Departamento establecerá la señalización respectiva.

#### **CALCOMANIAS PARA ESTACIONAMIENTO**

**Artículo 10o.-** Para el cumplimiento de lo dispuesto por los Artículos 5o. Fracción III, 8o. y 9o. del presente Reglamento, el Departamento, previa solicitud, proporcionará calcomanías distintivas, las cuales deberán fijarse en el parabrisas de los vehículos en que viajen minusválidos.

Esta calcomanía deberá ser revalidada anualmente y será gratuita.

El Departamento deberá llevar un registro y control de las calcomanías que expida.

#### **PROGRAMAS DE EDUCACION VIAL Y CORTESIA URBANA**

**Artículo 11o.-** El Departamento diseñará e instrumentará programas y campañas permanentes de educación vial y cortesía urbana encaminados a reafirmar los hábitos de respeto y cortesía hacia los minusválidos en su tránsito en la vía pública y en lugares de acceso al público.

#### **ORIENTACION SOBRE LA ATENCION A MINUSVALIDOS**

**Artículo 12o.-** El Departamento deberá informar, a través de los medios de comunicación masiva, sobre las características de la minusvalía, para la detección temprana, canalización y atención de las alteraciones para motivar en la sociedad un comportamiento preferente al minusválido.

Asimismo orientará, por conducto de la dependencia correspondiente, a las personas minusválidas, a sus familiares y a los maestros para la comprensión y atención adecuada del problema.

### **CAPITULO III    DE LAS MEDIDAS Y FACILIDADES URBANISTICA Y ARQUITECTONICAS**

**Artículo 13o.-** Las construcciones o modificaciones que a éstas se hagan, deberán prever facilidades, urbanísticas y arquitectónicas adecuadas a las necesidades de minusválidos, de conformidad con el Reglamento de Construcciones, y las disposiciones correspondientes a la materia.

Igualmente, el Departamento observará lo anterior en la planificación y urbanización de las vías, parques, jardines públicos, a fin de facilitar el tránsito, desplazamiento y uso de estos espacios por los minusválidos.

**Artículo 14o.-** El Departamento incluirá en el Programa Director para el Desarrollo Urbano del D.F. y sus programas parciales, la Adecuación de Facilidades Urbanísticas y Arquitectónicas a las necesidades de los Minusválidos, la cual contemplará las directrices a que deberán someterse los proyectos de construcción o modificación.

Los proyectos de construcción de conjuntos habitacionales que constituyan un complejo arquitectónico, deberán prever estas directrices, a fin de que tales inmuebles resulten accesibles a los minusválidos.

## CAPITULO IV DE LAS MEDIDAS DE APOYO PARA EL DESARROLLO SOCIOCULTURAL DE LOS MINUSVALIDOS.

### PROMOCION DEPORTIVA Y DESARROLLO SOCIO-CULTURAL

**Artículo 15o.-** En todos sus programas de promoción deportiva y desarrollo socio-cultural, el Departamento deberá prever las facilidades necesarias para que los minusválidos puedan expresar y desarrollar sus facultades.

### PROMOCION DEL EMPLEO

**Artículo 16o.-** En los programas de promoción del empleo, asignación en el comercio en vía pública y de locales en mercados públicos, el Departamento dará preferencia a los solicitantes minusválidos.

### FACILIDADES FISICAS Y ADMINISTRATIVAS EN INSTITUCIONES DE EDUCACION

**Artículo 17o.-** Las instituciones educativas de todos los niveles, públicos o privados, deben contar con las facilidades físicas y administrativas necesarias para el libre ingreso de minusválidos.

### FACILIDADES EN MATERIA DE TRANSPORTE

**ARTÍCULO 18o.-** El Departamento deberá implantar programas permanentes para que, a través de bonos, credenciales o cualquier otro instrumento eficaz, se otorguen descuentos o excepciones, en su caso, a los minusválidos, en sus unidades o medios de transporte.



## **BIBLIOTECAS CON SISTEMA BRAILLE**

**Artículo 19o.-** Al menos una Biblioteca de cada Delegación Política del D.F., deberá contar con ejemplares en sistema Braille.

## **INVESTIGACION O DISEÑO DE ACCESORIOS PARA MINUSVALIDOS**

**Artículo 20o.-** El Departamento proporcionará los medios o hará la promoción necesaria para que, las instituciones de educación superior y de investigación tecnológica, incluyan en sus líneas de investigación el desarrollo de dispositivos, prótesis, herramientas, accesorios y equipos tendientes a facilitar la vida diaria de los minusválidos.

## **VENTA DE ACCESORIOS PARA MINUSVALIDOS**

**Artículo 21o.-** El Departamento integrará en alguna de sus tiendas o farmacias de servicio al público, una sección donde se expendan dispositivos, prótesis, herramientas y accesorios para minusválidos, a precios razonables.

No existe una verdadera legislación que trate el problema de los discapacitados ya que el reglamento citado es ineficaz y se necesitará concientizar a la sociedad para que se regule de una manera más eficaz a dicho problema abarcando todos sus ámbitos.

## CAPITULO V *LA ONU Y LOS DERECHOS HUMANOS*

Una de las primeras misiones de la ONU fue elaborar un Código o Declaración de Derechos del Hombre, que fue redactada por una Comisión Especial que aprobó la Asamblea General el 10 de Diciembre de 1948 como Declaración Universal de Derechos Humanos, en París.

El preámbulo del documento expone el ideario y define el compromiso formal de los Estados Miembros de la Onu de asegurar "el respeto universal y efectivo de los derechos y libertades fundamentales del hombre", advirtiendo que "una concepción común de estos derechos y libertades es de gran importancia para el pleno cumplimiento de dicho compromiso."<sup>22</sup>

### 1. PRINCIPIOS ADOPTADOS DENTRO DEL SISTEMA DE LA NACIONES UNIDAS Y LOS PACTOS INTERNACIONALES.

En la Carta de las Naciones Unidas se concede importancia primordial a los principios de la paz, la reafirmación de la fe en los derechos humanos y las libertades fundamentales, la dignidad y el valor de la persona humana y la promoción de la justicia social.

La Declaración Universal de Derechos Humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a sin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, como medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación

---

<sup>22</sup> ALEMANY VERDAGUER, SALVADOR. Cursos de Derechos Humanos. Barcelona, España. Pág.234

universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

**La Declaración Universal de Derechos Humanos es textualmente la siguiente:**

**“Art. 1.** Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”

Este artículo señala que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

**“Art. 2.** Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si trata de un país independiente como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.”

Este artículo establece que todos los individuos tienen sin distinción los derechos y libertades enunciados en esta Declaración.

**“Art. 3.** Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.”

Este artículo atribuye a todos los individuos el derecho a la vida a la libertad y la seguridad de su persona.

"Art. 4. Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas."

Aquí se prohíbe la esclavitud y servidumbre.

"Art. 5. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes."

Este artículo prohíbe las torturas y las penas o tratos crueles inhumanos o degradantes

"Art. 6. Todo ser humano tiene derecho, en todas partes al reconocimiento de su personalidad jurídica."

Establece que toda persona tiene derecho a que le sea reconocida su personalidad jurídica.

"Art. 7. Todos son iguales ante la Ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la Ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación."

Establece que ninguna persona podrá ser discriminada.

"Art. 8. Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución o por la Ley."

Establece la garantía de legalidad al reconocer un recurso efectivo contra actos que violen los derechos.

**“Art. 9.** Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.”

Corresponde por Ley los actos de detención, prisión y destierro.

**“Art. 10.** Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.”

Este artículo regula el debido proceso legal.

**“Art. 11.** Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la Ley y en juicio público en el que hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa.

Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el Derecho Nacional o Internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito.”

Establece la presunción de inocencia.

**“Art. 12.** Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la Ley contra tales injerencias o ataques.”

Proscribe las intromisiones arbitrarias en el goce y ejercicio de determinadas facultades.

**“Art. 13.** Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país.”

Establece una garantía de libertad permitiendo a las personas viajar dentro o fuera del territorio y a establecer su residencia.

“Art. 14. En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país.

Este derecho no podrá ser invocado contra una acción judicial realmente originada por delitos comunes o por actos opuestos a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.”

Enuncia el derecho al asilo territorial de ciertos perseguidos.

“Art. 15. Toda persona tiene derecho a una nacionalidad. A nadie se privará arbitrariamente de su nacionalidad, ni del derecho a cambiar de nacionalidad.”

Enuncia el derecho a tener nacionalidad

“Art. 16. Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia, y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio. Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio.

La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.”

Establece el derecho a formar una familia.

“Art. 17. Toda persona tiene derecho a la propiedad individual y colectivamente. Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.”

Enuncia el derecho a la propiedad privada y comunal.

"Art. 18. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia."

Enuncia el derecho a la libertad en todas sus dimensiones.

"Art. 19. Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión."

"Art. 20. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación."

"Art. 21. Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos.

Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.

La voluntad del pueblo es la base de la autoridad de poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto."

"Art. 22. Toda persona, como miembro de la sociedad tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad."

**“Art. 23.** Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 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 cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a formar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

Enuncia el derecho al trabajo a la asociación sindical, con sus derechos sindicales y de libertad de sindicación.

**“Art. 24.** Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.”

**“Art. 25.** Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios, tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

La maternidad y la infancia tiene derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tiene derecho a igual protección social.”

**“Art. 26.** Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser



generalizada, el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.

La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos."

"Art. 27. Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten.

Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora."

"Art. 28. Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos."

"Art. 29. Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.

En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la Ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática.

Estos derechos y libertades no podrán, en ningún caso, ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas."

"Art. 30. Nada en esta Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración."

En la Declaración Universal de Derechos Humanos se afirma el derecho de todas las personas, sin distinción alguna, al matrimonio, a la propiedad, a igual acceso a los servicios públicos, a la seguridad social y a la realización de los derechos económicos, sociales y culturales. Los Pactos Internacionales de Derechos Humanos en lo que respecta a los discapacitados se han realizados algunos entre ellos se encuentran:

- La Declaración de los Derechos del Retrasado Mental.
- La Declaración de los Derechos de los Impedidos.

En estos Pactos Internacionales se dan expresión concreta a los principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

En la Declaración sobre Progreso Social y Desarrollo se proclama la necesidad de proteger los derechos de las personas física y mentalmente menos favorecidas y de asegurar su bienestar y rehabilitación. Se garantiza a todos el derecho a trabajar y la oportunidad de hacer un trabajo útil y productivo.

Dentro de la Secretaría de las Naciones Unidas, diversas oficinas desarrollan actividades relacionadas con los mencionados principios. Entre ellas se encuentran: La División de los Derechos Humanos, El Departamento de Asunto Económicos y Sociales Internacionales, El Departamento de Cooperación Técnica para el Desarrollo, El Departamento de Información Pública, La División de Estupefacientes, y la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo. Incumbe también un papel importante a las comisiones regionales: La Comisión Económica para África, en Addis Abeba (Etiopía), la Comisión Económica para Europa, en Ginebra (Suiza), la Comisión

Económica para América Latina, en Santiago de Chile, la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico, en Bangkok (Tailandia) y la Comisión Económica para Asia Occidental, en Bagdad (Irak).

Otras organizaciones y programas de las Naciones Unidas han adoptado enfoques, relacionados con el desarrollo, que son importantes para la aplicación del Programa de Acción Mundial para Personas con Discapacidad. Entre estos enfoques se encuentran:

a) El mandato contenido en la Resolución 3405 (XXX) de la Asamblea General sobre "Nuevas Dimensiones de la Cooperación Técnica", en el cual, entre otras cosas, encarga al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo que tenga en cuenta la importancia de llegar a los sectores más pobres y más vulnerables de la sociedad, al responder a las solicitudes de ayuda de los gobiernos para satisfacer las necesidades más urgentes y críticas de tales sectores; dicha Resolución abarca los principios de la cooperación técnica entre países en desarrollo.

b) El principio del Fondo de las Naciones Unidas para la infancia (UNICEF) sobre servicios básicos para todos los niños y estrategia, adoptada por el Fondo en 1980, para destacar el fortalecimiento de los recursos de la familia y la comunidad para ayudar a los niños con discapacidad en sus ambientes naturales.

c) El Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS), que se preocupa, entre otras cosas, de la prevención de las deficiencias entre los refugiados de Palestina y la reducción de las barreras sociales y físicas a que hacen frente los miembros con discapacidad de la población de refugiados.

e) Los principios desarrollados por la Oficina del Coordinador de las Naciones Unidas para el Socorro en Casos de Desastre, relativos a medidas concretas de previsión para tales situaciones y de prevención para las personas con discapacidad previa, así como

para evitar deficiencias permanentes derivadas de lesiones o tratamiento recibido en el momento del desastre.

f) El Centro de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos, que se ocupa de las barreras físicas y el acceso general al medio ambiente físico.

g) La Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDD), cuyas actividades abarcan la producción de medicamentos esenciales para la prevención de la deficiencia, así como también de accesorios técnicos para las personas con discapacidad.

Los organismos especializados del sistema de las Naciones Unidas que se ocupan de promover, apoyar y desarrollar actividades sobre el terreno tiene un largo historial de labor en relación con la discapacidad. Los programas de prevención de la deficiencia, nutrición, higiene, educación de niños y adultos con discapacidad, capacitación profesional, colocación en puestos de trabajo, etc., representan un acervo de experiencia y de pericia que brinda oportunidades para futuros logros y, al mismo tiempo, hacen posible compartir esa experiencia con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que se ocupan de asuntos relativos a la discapacidad. Cabe citar:

a) La estrategia sobre necesidades básicas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los principios enunciados en la Recomendación núm. 99, de 1955, de dicha Organización, sobre rehabilitación profesional de las personas con discapacidad.

b) La importancia que atribuye la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación (FAO) a la relación entre nutrición y deficiencia.

c) El principio de educación adaptada, recomendado por un grupo de expertos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

(UNESCO), sobre educación de personas con discapacidad, se ha visto reforzado por dos principios rectores de la Declaración Sundberg:

1.- Las personas con discapacidad deben recibir de la comunidad servicios adaptados a sus necesidades personales específicas.

2.- Mediante una descentralización y sectorización de servicios, las necesidades de las personas con discapacidad deben ser tenidas en cuenta y satisfechas dentro del marco de la comunidad a que pertenecen,

d) El Programa de la Organización Mundial de la Salud "Salud para todos en el año 2000" y el enfoque conexo de la atención primaria de salud, a través de los cuales los Estados Miembros de la Organización Mundial de la Salud ya se han comprometido a trabajar en pro de la prevención de enfermedades y deficiencias que originen discapacidades. Asimismo, el concepto de atención sanitaria primaria, tal como fue elaborado por la Conferencia Internacional sobre La Atención Primaria de Salud, celebrada en Alma-Ata en 1978, cuya aplicación a los aspectos sanitarios de la discapacidad se describe en la norma política correspondiente de la Organización Mundial de la Salud, aprobada por la Asamblea Mundial de la Salud en 1978.

e) La Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) ha aprobado recomendaciones a los Estados contratantes respecto a facilidades de desplazamiento y suministro de servicios a los pasajeros con discapacidad.

f) El Comité Ejecutivo de la Unión Postal Universal (UPU) ha aprobado una recomendación por la que invita a las administraciones postales de todos los países a mejorar la accesibilidad a sus instalaciones para las personas con discapacidad.

Al considerar la condición jurídica de las personas con discapacidad respecto a los derechos humanos, debe concederse prioridad al uso de los pactos y demás instrumentos de las Naciones Unidas, así como a los de otras organizaciones internacionales, dentro del sistema de las Naciones Unidas, que protegen los derechos de todas las personas siguiendo el principio de igualdad y plena participación.

Concretamente, las organizaciones y los organismos del sistema de las Naciones Unidas encargados de la preparación y administración de acuerdos, pactos y otros instrumentos internacionales que puedan tener repercusiones directas o indirectas en las personas con discapacidad, deben asegurar que en tales instrumentos se tome plenamente en cuenta la situación de las mismas.

## **2. LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS DISCAPACITADOS**

### **I. CONCEPTOS**

La Organización Mundial de la Salud Distingue tres clases de discapacidad:

- **Deficiencia.** Es una pérdida o anomalía, permanente o transitoria, de carácter psicológico, fisiológico o anatómico, de alguna estructura o función.
- **Incapacidad.** Cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionado por una deficiencia dentro del ámbito considerado normal para el ser humano.
- **Minusvalidez.** Es una incapacidad que constituye una desventaja para una persona, en cuanto limita o impide el cumplimiento de una función que es normal para esa persona según la edad el sexo y los factores sociales y culturales.

## II. LA IGUALDAD COMO DERECHO HUMANO

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

La palabra "garantías", contenidas en el Art. 1o., debe entenderse como los derechos que tiene toda persona que habite o se encuentre en el Territorio Mexicano. De esta forma la Constitución reconoce la igualdad de los hombres frente a la Ley y solamente en los casos y modalidades que la propia Constitución indica es posible que en dichas garantías puedan verse limitadas. Es muy importante precisar que, para un mejor cumplimiento de la igualdad es fundamental que las leyes otorguen un tratamiento objetivo y preciso a la sociedad; por ello la existencia de normas que tiendan a proteger y fomentar la vida de los discapacitados no constituyen normas que rompan con este principio básico. Por el contrario, su existencia pretende colocar en un plano de igualdad a quienes poseen una deficiencia física o mental y a quienes disfrutan del funcionamiento cabal de su cuerpo.

## III. DERECHO A LA SALUD

Dentro del conjunto de derechos contenidos en la Constitución, destaca el derecho que toda persona tiene a la protección de su salud (Art. 4o. Constitucional).

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

- I. La investigación de las causas de la invalidez y de los factores que la condicionan;
- II. La promoción de la participación de la comunidad en la prevención y control de las causas y factores condicionantes de la invalidez.
- III. La identificación a tiempo y la atención oportuna de procesos físicos, mentales o sociales que puedan causar invalidez;
- IV. La orientación educativa en materia de rehabilitación a la colectividad en general, y en particular a las familias que cuentan con algún inválido, promoviendo al efecto la solidaridad social;
- V. La atención integral de los inválidos incluyendo la adaptación de prótesis, órtesis y ayudas funcionales que requiera;
- VI. La promoción para adecuar facilidades urbanistas y arquitectónicas a las necesidades de los inválidos, y
- VII. La promoción de la educación y la capacitación para el trabajo, así como la promoción del empleo de las personas en "proceso de rehabilitación".

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

Por otra parte, es necesario destacar que el sector coordinado por la Secretaría de Salud está integrado por los siguientes organismos:



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

En el caso del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la familia (DIF), éste brinda una atención de carácter médico-asistencial a lo que se ha denominado "población-abierta". Esto significa que la prestación de sus servicios es de cobertura amplia sin distinción de ningún tipo. Así, dentro de las funciones que debe realizar el Instituto, destacan aquellas comprendidas en el Art. 2o. fracc. VII y VIII y de la XII a la XVII del Estatuto Orgánico, que al respecto establece:

- VII. Operar establecimientos de asistencia social en beneficio de minusválidos sin recursos;
- VIII. Llevar a cabo acciones en materia de prevención de invalidez y de rehabilitación de inválidos, en centros no hospitalarios, con sujeción a la Ley General de Salud.
- XII. Prestar servicios de asistencia jurídica y orientación social a minusválidos sin recursos.
- XIII. Apoyar el ejercicio de la tutela de los incapaces que corresponda al Estado, en los términos de la Ley respectiva.
- XIV. Poner a disposición del Ministerio Público los elementos a su alcance en la protección de incapaces y en los procedimientos civiles y familiares que les afecten, de acuerdo con las disposiciones legales correspondientes.
- XV. Realizar estudios e investigaciones en materia de invalidez.

XVI. Participar en programas de rehabilitación y educación especial.

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

Cuando un empleado o funcionario del Instituto no cumpla con aquellas obligaciones que le señala la Ley, la persona afectada puede expresar su inconformidad en la Contraloría Interna del DIF, la cual tiene el deber de "atender las quejas y denuncias que presenten los particulares en contra de los servidores públicos del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia" (Art. 20, fracc. XIV del Estatuto Orgánico).

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

Dentro de los seguros que otorgan se encuentra el relativo a la invalidez. Este servicio se hace efectivo cuando:

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

- Dicha posibilidad sea derivada de una enfermedad o accidente no profesionales, o por defectos o agotamiento físico o mental, o bien cuando padezca una afección o se encuentre en un estado de naturaleza permanente que le impida trabajar (Art. 130 de la Ley del Seguro Social).

- El seguro de invalidez abarca: pensión temporal o definitiva. Pensión temporal es la que se otorga al asegurado por periodos renovables, en el caso de existir posibilidad de recuperación para el trabajo, o cuando, por la continuación de una enfermedad no profesional, se terminen el disfrute del subsidio y la enfermedad persista. La pensión definitiva corresponde al estado de invalidez que se estime de naturaleza permanente (Art. 130 de la Ley del Seguro Social).

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

- Asignaciones familiares. Que consiste en una ayuda para el sostenimiento de la familia y todos los beneficiarios del pensionado por invalidez (Art. 164 de la Ley del Seguro Social), y

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

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

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

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

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

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

Por lo que se refiere al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE), éste es un organismo que brinda servicios médicos asistenciales “ a los trabajadores del servicio civil de las dependencias y de las entidades de la Administración Pública Federal que por ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal se incorporen a su régimen, así como a los pensionistas y derechohabientes de unos y otros” (Art. 1o. de la Ley del ISSSTE).

Dentro de su catálogo de prestaciones destaca el relativo a la pensión de invalidez, que se otorgará a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo, siempre y cuando hayan contribuido al pago de sus cuotas al Instituto durante al menos 15 años (Art. 67 de la Ley del ISSSTE).

Esta obligación del servidor público que solicite la pensión deberá someterse a los reconocimientos y tratamiento que el ISSSTE indique (Art. 70 de la Ley del ISSSTE).

Independientemente de la pensión por invalidez, existe el seguro de riesgos del trabajo, el cual cubre los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de la labor que prestan al Gobierno Federal (Art. 34 de la Ley del ISSSTE).

Un accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, ocasionada por motivo de estar desempeñando una obligación derivada del servicio que se preste al Estado. Abarca aquellas lesiones o perturbaciones que ocurran cuando un empleado se traslade de su domicilio al centro de trabajo o viceversa (Art. 34 de la Ley del ISSSTE).

El Servidor público que sufra un accidente de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones:

- Diagnóstico, asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- Servicios de hospitalización;
- Aparatos de prótesis y ortopedia;
- Rehabilitación y
- Licencia de goce de sueldo íntegro, cuando el riesgo de trabajo incapacite al servidor público para desempeñar sus labores.

En el caso de la incapacidad parcial permanente, se concederá al incapacitado una pensión calculada conforme a la tabla de valuación de incapacidades que señala la Ley Federal del Trabajo.

Cuando se le declare al servidor público una incapacidad total permanente, se concederá al incapacitado una pensión igual al sueldo que tenía designado antes de producirse la incapacidad. Cuando se otorgue esta pensión, el servidor público no podrá demandar la pensión por jubilación o por edad y tiempo de servicios.

Un medio del que dispone el servidor público para exigir la atención a que tiene derecho lo constituye el recurso de inconformidad, el cual se puede interponer ante el Director General dentro de los 15 días siguientes del acto o conducta que motiva la queja contra el servidor del ISSSTE que no cumpla con alguna de las obligaciones que se han señalado (Art. 189 y 191 de la Ley del ISSSTE). En caso de que exista irregularidad en la determinación de una pensión, el pensionado o sus beneficiarios pueden entablar un juicio ante el Tribunal Fiscal de la Federación (Art. 23 fracc. VI de la Ley Orgánica del Tribunal Fiscal de la Federación).

#### IV DERECHO A LA EDUCACION:

El Art. 3o. de la Constitución señala que la educación que imparta el Estado "tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano". Agrega que dicha educación "contribuirá a la mejor convivencia humana, tanto por los elementos que aporte a fin de robustecer en el educando, junto con el aprecio para la dignidad de la persona y la integridad de la familia, la convicción de interés general de la sociedad, cuando por el cuidado que ponga el sustentar los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos los hombres, evitando los privilegios de razas de sectas, de grupos, de sexos o de individuos".

Lo anterior contribuye a la base fundamental sobre la que se apoya el derecho de toda persona a tener acceso a una educación que le permita desarrollar sus facultades como ser humano.

Así, la Ley Federal de Educación que reglamenta esta disposición constitucional, dispone en su Art. 15 que dentro del sistema educativo nacional queda comprendida "la educación especial o la de cualquier otro tipo y modalidad que se imparta de acuerdo

con las necesidades educativas de la población y las características particulares de los grupos que la integran”.

Por su parte, el Art. 48 establece el derecho que tienen los habitantes del país para gozar de las mismas oportunidades de acceso al sistema educativo, sin más límites que satisfacer los requisitos que se indiquen.

Por todo lo expuesto, el derecho a una adecuada educación representa una garantía que debe ser respetada salvaguardada y exigida que impone al Estado la obligación de emprender los planes y programas necesarios para dar cumplimiento a este derecho humano.

## V. DERECHO AL RESPECTO DE LA DIGNIDAD E INTEGRIDAD PERSONAL

La dignidad y la integridad son dos conceptos complementarios entre sí, pues “al hablarse de dignidad de la persona humana se quiere significar la excelencia que ésta posee en razón de su propia naturaleza”. Por su parte, la integridad personal implica el derecho de todo ser humano de ser protegido en sus aspectos físicos mentales y morales. El respeto a la integridad abarca a la dignidad, mientras que el reconocimiento de ésta cubre aspectos substanciales de la integridad.

Para garantizar el respeto a la dignidad e integridad, la autoridad previene a toda persona o inducir a aquéllos que tiendan a vulnerarlas. Esta prevención se establece a través del Código Penal que considera como delitos todas aquellas conductas que dañen a la persona en su dignidad e integridad.

Dentro de estos delitos que por lo general producen la pérdida de la libertad de quien los haya cometido, tenemos:

- Violación. La comete toda persona que, por medio de violencia física o moral realice cópula con otra persona de cualquier sexo.

- Lesiones. Comete este delito no solamente el que ocasiona heridas, excoiraciones, contusiones, fracturas, dislocaciones o quemaduras, sino también todo aquel que cause alguna alteración o cualquier otro daño que deje huella material en el cuerpo humano, si estos efectos son producidos por una causa externa.

- Abandono de personas. Todo aquel que abandone un niño incapaz de cuidarse por sí mismo o a una persona enferma, teniendo obligación de cuidarlos, comete este delito.

-Extorsión. Realiza este delito quien, sin tener derecho obligue a otro a hacer, tolerar o dejar de hacer algo, obteniendo un lucro para sí o para otro.

Cuando alguna persona cometa alguno de los delitos que se mencionan se debe dar aviso al Ministerio Público, para que éste actúe conforme a la Ley.

Por último, es importante resaltar que el juez deberá tomar en cuenta la calidad o circunstancia de la persona que haya sufrido el delito, así como el tiempo, lugar, modo y ocasión en que éste se cometió.

## VI. DERECHOS CIVILES

El derecho civil está constituido "por un conjunto de normas que se refieren a las relaciones jurídicas de la vida ordinaria del ser humano en su categoría de persona".



Dentro de estas normas civiles destacan aquellas referidas a los alimentos, los cuales "comprenden la comida, el vestido, la habitación y la asistencia en caso de enfermedad" (Art. 308 del Código Civil).

Tienen la obligación de proporcionar dichos alimentos:

- Los esposos entre sí;
- Los padres a sus hijos, y
- Los hijos a sus padres.

Ahora bien, en el caso de personas que tengan alguna de las incapacidades legales o naturales que señala el Código Civil (como son los mayores de edad privados de inteligencia y los sordomudos que no sepan leer y escribir), y no se encuentren bajo la patria potestad por no tener padres o tutores es aplicable la figura jurídica de la tutela, la cual obliga a quien la ejerce-tutor-alimentar y educar al incapacitado.

El tutor puede ser designado por la autoridad competente o puede designarse a través del testamento del padre o madre del incapaz mental. En el caso de que el tutor sea designado por alguna autoridad, el Código señala al marido como tutor de su esposa y viceversa. Por su parte, los hijos mayores de edad son tutores de su padre o madre viudos.

Pueden dispensarse del ejercicio de la tutela a:

- Los empleados y servidores públicos;
- Los militares en servicio activo;
- Los que tengan bajo su patria potestad tres o más de sus descendientes;
- Los que sean tan pobres que no puedan atender a la tutela sin menoscabo de su subsistencia;
- Los que por el mal estado habitual de su salud o por su rudeza e ignorancia, no puedan atender debidamente a la tutela.
- Los que tengan 60 años cumplidos; y

- Los que tengan a su cargo otra tutela (Art. 511 del Código Civil).

Esta figura jurídica se extingue:

- Por la muerte de la persona sobre la que se ejerce la tutela, y
- Cuando desaparezca la incapacidad que haya dado lugar a la tutela.

## VII. DERECHOS POLITICOS

Los derechos políticos son las prerrogativas que tiene todo ciudadano para votar y ser elegido para un cargo de elección popular. La Constitución señala que son ciudadanos de la República todo hombre y mujer que tenga 18 años y posea un modo honesto de vivir (Art. 35).

Por lo que toca a la forma en que un discapacitado puede ejercer su derecho al voto, el Art. 218 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales indica en su segunda facción que "aquellos electores que se encuentran impedidos físicamente para marcar sus boletas de voto podrán hacerse asistir por una persona de su confianza que les acompañe".

## VIII. PRERROGATIVAS PARA LOS DISCAPACITADOS

Aún cuando la discapacidad incluye múltiples variantes y aspectos, la legislación - siempre susceptible a reformas - establece algunos derechos que protegen de manera especial a algunos sectores de la población discapacitada.

De esta forma, el 11 de enero de 1990 la Asamblea de Representantes del Distrito Federal expidió el "Reglamento para la Atención a Minusválidos en el Distrito Federal". Si bien este Reglamento obliga a su observancia únicamente en el territorio

que abarca a la capital del país, representa una invitación para que los Gobiernos de los Estados elaboren Leyes y/o Reglamentos relacionados con el tema.

Por su parte, el Art. 9o. del Reglamento de Tránsito del Distrito Federal indica que "los minusválidos gozarán de los siguientes derechos y preferencias:

- I. En las intersecciones a nivel no semaforizadas gozarán de derecho de paso;
- II. En las intersecciones semaforizadas, el minusválido disfrutará del derecho de paso cuando el semáforo de peatones así lo indique, o cuando el semáforo que corresponda a la vialidad que pretende cruzar éste en alto o cuando la gente de policía haga el ademán equivalente. Si correspondiéndole el paso de acuerdo a los semáforos no alcance a cruzar la vialidad es obligación de los conductores mantenerse detenidos hasta que acaben de cruzar.
- III. Serán auxiliados por los agentes y los peatones para cruzar alguna intersección".

Toda persona que preste un servicio público de transporte colectivo en el Distrito Federal deberá reservar un asiento por cada 10 de los que tenga en la unidad, con la finalidad de que sean utilizados por minusválidos; quien no observe esta disposición será sancionado con tres días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal (Art. 70 del Reglamento para la Atención de Minusválidos en el Distrito Federal).

Y así, se dan una serie de medidas de apoyo para el desarrollo sociocultural de los minusválidos en el Distrito Federal.

**CAPITULO VI**                    **PROPUESTA DE ADICION A LA LEY**  
**FEDERAL DEL TABAJO**

**CAPITULO PRIMERO**    **DE LOS DISCAPACITADOS**

**Art. 1o.-** La presente Ley es de observancia general en toda la República Mexicana y establece las facilidades que gozarán los discapacitados teniendo como finalidad apoyar su incorporación a la vida económicamente activa.

**Art. 2o.-** Para efectos de esta Ley, se entiende por discapacitado a toda persona que padece una disminución permanente o transitoria de su capacidad mental o física, lo cual, constituye un obstáculo para su integración en la familia, dentro de la sociedad, así como en la educación o empleo.

**Art. 3o.-** Se propone la creación de organismos con el objeto de crear y establecer políticas eficaces en programas de acción que sean adecuados para lograr la integración de las personas discapacitadas a la sociedad.

**Art. 4o.-** Se propone también crear un consejo de vigilancia compuesto por organizaciones no gubernamentales, asociaciones civiles, sindicatos, para que, participen activamente encargándose de llevar sistemas detallados de control de las políticas de integración llevadas a cabo por los organismos gubernamentales creados para ello, con la finalidad de determinar si se cumple con el objetivo de integración o no.

**Art. 5o.-** Se deben establecer procedimientos de quejas y reclamación ante las autoridades que sean competentes para las personas discapacitadas que sean víctimas de discriminación y se puedan tomar las medidas necesarias para poder eliminar cualquier práctica discriminatoria.

**Art. 6o.-** Esta Ley debe ser compatible con la realidad socioeconómica del país y debe desarrollar programas objetivos destinando cierta cantidad de dinero para los subsidios y las medidas especiales que estarán detalladas en el capítulo cuarto de esta Ley y de esta forma se tenga una validez y eficacia plena en su aplicación.

**Art. 7o.-** Debe existir coordinación entre los servicios de rehabilitación profesional y los regímenes de seguridad social teniendo en cuenta que la mayor parte de los regímenes de seguridad social se han proyectado como sistemas basados en las contribuciones procedentes del trabajo y con dicha coordinación pueda llevarse una estadística para observar el porcentaje (lo más exacto posible) de las personas que han caído en discapacidad a causa de un riesgo del trabajo, pudiendo determinar el tipo de trabajo que es más riesgoso y tomar las medidas necesarias para su prevención.

**Art. 8o.-** Se crearán comités interdepartamentales para coordinar las actividades desarrolladas por las organizaciones gubernamentales y llevarlo a los diferentes niveles o sectores sociales y económicos, así como también de vigilar y controlar la calidad de los servicios prestados en las comunidades para que sean lo mejor posible y en caso de que no fueren buenas reportarlo para que se tomen las medidas que se requieran y de esta manera se mantenga por lo menos un nivel bueno de servicios y se puedan cumplir con los objetivos de esta Ley en toda la República Mexicana.

**Art. 9o.-** Con el apoyo de la sociedad y de diferentes organizaciones se deben encontrar nuevas fuentes de financiación para los programas, así como también el de poder poner al alcance de todas las personas discapacitadas que carezcan de recursos económicos los medios especiales auxiliares que requieran, es decir, poner a su alcance los logros de la tecnología moderna.

**Art. 10o.-** Se debe informar a la sociedad todo lo referente a la discapacidad sus causas, como se previene y el tratamiento, de esta manera se logra la sensibilización de la opinión pública con el fin de que apoyen todos los esfuerzos tendientes a eliminar la discriminación y saber los derechos de los discapacitados obteniendo de esta manera el que se les respeten los mismos.

## **CAPITULO SEGUNDO REHABILITACION PROFESIONAL**

**Art. 11o.-** Las personas con algún tipo de discapacidad deberán recibir en los centros de rehabilitación profesional cursos de formación para el trabajo y con ello lograr su integración a la vida productiva.

**Art. 12o.-** Los cursos mencionados en el artículo anterior también podrán tomarse en empresas que impartan los mismos, pero siempre bajo la supervisión de los servicios de rehabilitación con la finalidad de acreditarlo o no.

**Art. 13o.-** Los servicios de rehabilitación profesional serán utilizados:

I. Por personas discapacitadas que tengan una pérdida de su capacidad del 30% como mínimo y esto dificulta su colocación en un empleo o bien si a causa de la misma se encuentra en peligro su trabajo.

II. Por personas discapacitadas que tengan una pérdida de su capacidad física, mental o psíquica del 50% como mínimo y esto dificulta su capacidad para ganarse la vida.

**Art. 14a.-** La rehabilitación tendrá por objeto mejorar la capacidad física, educativa y profesional de los discapacitados, así como su independencia económica.

**Art. 15a.-** En los centros de rehabilitación profesional se harán exámenes de evaluación de la capacidad para determinar el grado de discapacidad tomando las medidas adecuadas para lograr su rehabilitación.

**Art. 16a.-** El proceso de rehabilitación profesional comprenderá las siguientes fases:

I. Determinación de la capacidad residual de trabajo de cada alumno.

II. Evaluación profesional y formación para el trabajo.

III. Asesoramiento y orientación para la incorporación o reincorporación del discapacitado en un empleo adecuado.

**Art. 17a.-** Las medidas de rehabilitación serán:

I. Rehabilitación y terapia médica.

II. Rehabilitación profesional, que asocia la rehabilitación médica con la formación profesional.

III. Rehabilitación social, que proporcionará apoyo y asistencia material en la vida cotidiana y las condiciones de trabajo de las personas inválidas.

**Art. 18a.-** Los servicios de rehabilitación profesional serán obligatorios para todos los discapacitados que tengan menos de cuarenta años; sin embargo, estos servicios también estarán a disposición de los discapacitados con más de cuarenta años cumplidos que deseen beneficiarse de los mismos y cuyo estado de salud se lo permita.

**Art. 19.-** Los discapacitados que completen o terminen con éxito los programas de rehabilitación tendrá que colocárseles en un empleo adecuado. Los diplomas y certificados de formación extendidos por los servicios de rehabilitación serán reconocidos como equivalente a los demás diplomas oficiales.

### CAPITULO TERCERO

### EMPLEO

**Art. 20a.-** Las empresas privadas que cuentan con más de 25 trabajadores deben emplear como mínimo a una persona con discapacidad.



**Art. 21o.-** A través del empleo protegido se cumplirá con dos objetivos principales:

I. Proporcionarán empleo a las personas discapacitadas que no estén física o mentalmente capacitadas para encontrar un empleo en el mercado normal del trabajo.

II. Estos trabajos ofrecen la posibilidad a los discapacitados de desarrollar, mejorar y recuperar su capacidad laboral con miras a que posteriormente se integre al mercado normal del trabajo.

**Art. 22o.-** En caso de incumplimiento del Artículo 19o. de esta Ley, las empresas deberán pagar un impuesto por cada puesto de trabajo no ocupado por una persona discapacitada. Los fondos obtenidos con dicho impuesto serán utilizados para crear y equipar los centros de rehabilitación.

**Art. 23o.-** Para las empresas que respeten este sistema de empleo protegido y contraten a más porcentaje de empleados discapacitados que el señalado en el Artículo 19o. de esta Ley, pueden obtener importantes estímulos fiscales.

**Art. 24o.-** A las personas parcialmente inválidas se les deberá ofrecer un trabajo adecuado a su estado de salud en la empresa o establecimiento en el que trabajaba antes de sufrir la invalidez.

**Art. 25o.-** Las personas discapacitadas más graves y los que no puedan integrarse a un empleo normal podrán ser empleados en trabajos o talleres de artesanía, de costura, etc.

**Art. 26a.-** Se crearán empresas de trabajo a domicilio para los discapacitados más graves que no tengan mucha accesibilidad a las instalaciones o que no puedan salir, proporcionándoles el material, las herramientas y los aparatos que requieran con la finalidad de que trabajen en su hogar y tengan una fuente de ingresos.

**Art. 27a.-** Las personas discapacitadas solamente podrán ser despedidas con la aprobación del organismo creado para estos asuntos.

#### **CAPITULO CUARTO**

#### **MEDIDAS ESPECIALES**

**Art. 28a.-** Las personas discapacitadas tendrán derecho a viajar gratis en medios de transporte públicos con objeto de que puedan desplazarse al trabajo.

**Art. 29a.-** Los discapacitados que deseen beneficiarse de estas medidas especiales deberán inscribirse en los centros de rehabilitación profesional para llevar un registro y después comunicarlo al organismo gubernamental para que se autorice la solicitud y puedan gozar de estos beneficios.

**Art. 30a.-** Se darán descuentos sobre las tarifas de los transportes por aire y mar, así como subsidios para los usuarios vehículos de motor, por ejemplo en la gasolina, en el pago del mantenimiento, etc.

**Art. 31o.-** Así mismo, se exentarán de impuesto las piezas de importación que requieran los vehículos de motor para adaptarlo al tipo de discapacidad que se requiera.

**Art. 32o.-** Habrá una tarifa reducida por vía aérea para las cartas escritas en Braille.

**Art. 33o.-** A las personas con discapacidad que requieran de una vivienda se les dará prioridad en la obtención de Créditos hipotecarios.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Desde la Ley General de Pensiones Civiles de Retiro, publicada el 19 de agosto de 1925 a la fecha, la legislación mexicana se ha ocupado de atender los riesgos del trabajo.

**SEGUNDA:** Nuestra Carta Magna establece en el Artículo 123 como una garantía del trabajador, prestaciones médicas y económicas para los accidentes y enfermedades que sufra con motivo o a consecuencia de un riesgo del trabajo, así como la obligación a cargo de los Centros de Trabajo, de observar medidas de higiene y seguridad en sus instalaciones para prevenirlos.

**TERCERA:** Las Leyes Generales de Pensiones de Retiro, de 1925, 1946 y 1947, otorgaban a los riesgos de trabajo un carácter básicamente curativo, temporal, sin definir las características de la inhabilitación que diera lugar a la pensión permanente, y no consideraban a las enfermedades profesionales dentro de esta categoría.

**CUARTA:** En virtud de la Ley del 30 de diciembre de 1959, se transforma la Dirección de Pensiones Civiles, en un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio denominado Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

**QUINTA:** A partir de la Ley de 1959, se establece un capítulo al "Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales". Se incluyen dentro del mismo, los accidentes en tránsito del trabajador a su Centro de Trabajo y viceversa, se establecen las enfermedades profesionales, para las que otorgan prestaciones económicas y médicas. Adicionalmente se regula la pensión que se otorga a los familiares, a derechohabientes en caso de muerte del trabajador derivado de un riesgo del trabajo, y se enlistan los supuestos legales que configuran los excluyentes de responsabilidad en materia de riesgos del trabajo.

**SEXTA:** La Ley del ISSSTE (vigente), contiene los lineamientos en materia del seguro de riesgos del trabajo. En ella se manejan los mismos conceptos que la Ley Federal del Trabajo, para accidente, enfermedad y riesgos del trabajo.

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

**OCTAVA:** La calificación técnica de los riesgos de trabajo la realiza el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Pero por cuanto a las enfermedades de trabajo, se atiende a la Tabla de Valuación de enfermedades de la Ley Federal del Trabajo y el hecho de que el trabajador padezca alguna de las consignadas en la tabla, establece a su favor una presunción legal de que la enfermedad es de tipo profesional.

**NOVENA:** Toda lesión ocurrida en el trabajo, se presume profesional, por lo que el extremo de excepción deberá probarse por la autoridad administrativa.

**DECIMA:** La Ley establece un periodo de adaptación de dos años a partir del riesgo, otorgando una pensión provisional. Transcurrido este término, se somete al trabajador a exámenes médicos para determinar la pensión definitiva, que será revisada anualmente.

**UNDECIMA:** Cuando el trabajador fallezca a consecuencia de un riesgo del trabajo tendrá derecho a gozar de pensión: los familiares en el orden y los términos que dispone la Ley del ISSSTE.

**DUODECIMA:** Con el propósito de abatir la incidencia en materia de riesgos del trabajo el ISSSTE realiza programas y campañas de carácter preventivo y de observancia obligatoria en las dependencias y entidades de la Administración Pública. Para tales efectos, promueve la integración y funcionamiento de Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo.

**DECIMOTERCERA:** La protección de la salud física y mental de los trabajadores y la consecuente prevención de accidentes y enfermedades laborales son propósitos que deben ser prioritarios para los Institutos y el Gobierno.

**DECIMOCUARTA:** La seguridad social no se realiza de manera integral ya que no existe equidad ya que su aplicación se restringe a la población económicamente activa y margina al resto de la población que necesita de sus servicios.

**DECIMOQUINTA:** En los países subdesarrollados no existe una base legislativa especial para personas discapacitadas y si existe es sumamente precaria.

**DECIMOSEXTA:** En México la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es responsable, en colaboración con otros organismos gubernamentales, de la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales. Los empleadores están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos en los puestos que ocupaban antes de sufrir la invalidez, o bien a asignarles a otros puestos adecuados que correspondan a la rehabilitación recibida.

**DECIMOSEPTIMA:** El interés manifestado en todo el mundo por los derechos humanos, y que caracterizó el último decenio, se tradujo en un importante movimiento internacional tendiente a proteger los derechos humanos de todas las persona afectadas por alguna invalidez. La Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Impedidos, adoptada en 1976, constituyó un llamamiento mundial a fin de que se adoptaran medidas nacionales e internacionales en favor de las personas inválidas. Desde entonces, los programas de rehabilitación en muchos países han sido ampliados no sólo por los propios gobiernos, sino también con la activa participación de organizaciones no gubernamentales, asociaciones de empleadores, sindicatos y organismos de beneficencia.



**DECIMOCTAVA:** La reciente recesión económica y las elevadas tasas de desempleo han tenido un efecto desfavorable sobre la colocación y empleo de las personas discapacitadas. El empleo de personas discapacitadas ha experimentado dificultades, especialmente en los países en desarrollo. Por lo tanto, las disposiciones legislativas adoptadas reflejan estas graves dificultades, y esto a orillado a la adopción de medidas de protección de determinados tipos de ocupaciones.

**DECIMONOVENA:** Diversos países europeos, especialmente los escandinavos, han sido los iniciadores de programas que cuentan con la colaboración de departamentos gubernamentales, asociaciones de empleadores, sindicatos y organizaciones de beneficencia con objeto de proteger los puestos de personas que han contraído una invalidez o que corren el riesgo de contraerla (por ejemplo, el sistema de "grupos de adaptación" en Suecia.)

**VIGESIMA:** Por último propongo una Ley para personas con algún tipo de discapacidad que permita a estas personas obtener una rehabilitación profesional para que posteriormente se les asigne o coloquen en un empleo normal o protegido según sea el caso y adoptando medidas especiales para que se les otorguen beneficios necesarios que les permitan vivir más independientes.

**BIBLIOGRAFIA**

ALEMANY VERDAGUER, Salvador. Curso de Derechos Humanos. Primera Edición. Editorial Bosch, Casa Editora, S.A. Barcelona, España. 1984.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo. Editor y distribuidor Cárdenas. México, D.F. 1978.

CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los riesgos del Trabajo. Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1968.

CASTOR RIO, Enrique. Los minusválidos físicos. 3era. edición. Editorial Popular. Madrid España. 1988.

CUEVA, Mario de la. El nuevo derecho mexicano del trabajo: (Seguridad social, derecho colectivo del trabajo, sindicación, convenciones colectivas, conflictos de trabajo, la huelga). Tomo II. 5a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1989.

DABOUT, E. Diccionario de Medicina. Editorial Nacional. México, D.F. 1991.

DAVALOS, José. Derecho del trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1990.

DELGADO MOYA, Ruben. El Derecho Social del Presente. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1977.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 17a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1990.

HALE, Gloria. Manual para Minusválidos. Editorial H. Blume. Madrid, España. 1980.

IMSS. Distribución en planta y prevención de los riesgos de trabajo. Talleres polymasters S.A. México, D.F. 1988.

IMSS. Elementos básicos de un programa de seguridad e higiene en el trabajo. Impresora Carbayón, S.A. México, D.F. 1989.

IMSS. Lecturas en materia de seguridad social. Riesgos de Trabajo. Editora Color print. México, D.F. 1979.

IMSS. Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo e Instructivos. 2a. edición. Editorial Consorcio Industrial Litográfico, S.A. de C.V. México, D.F. 1989.

IMSS. Productividad y riesgos de trabajo. Serie apoyo técnico número 11. Impresora Carbayón, S.A. México, D.F. 1989.

ISSSTE. Bases para la Organización y Funcionamiento de las Comisiones Consultivas Nacional y Estatales de Seguridad e Higiene del Sector Público Federal. Subdirección General de Prestaciones Económicas. México, D.F. 1990.

ISSSTE. Gula para la integración, registro y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Sector Público afiliadas al régimen del ISSSTE. Imprenta ISSSTE. México, D.F. 1987.

KAYE, Dionisio J. Los Riesgos de Trabajo. Editorial Trillas. México, D.F. 1985.

KAYE, Dionisio J. Los riesgos de Trabajo en el Derecho Mexicano. Editorial Jus. México, D.F. 1977.

MENESES MORALES, Ernesto. Psicología General. 5a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1988.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Instituciones. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1983.

NACIONES UNIDAS. Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad. Impresora ARTEGRAF. Madrid, España. 1988

NESTOR DE BUEN C. Derecho del Trabajo. 8a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1988.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La rehabilitación profesional de los impedidos, participación e igualdad plena. Publicado por la OIT. Ginebra, Suiza. 1981.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Vocational rehabilitation services for disabled persons. 1a. edición. Publicado por la OIT. Ginebra, Suiza. 1987.

RAMOS, Eusebio. TAPIA ORTEGA, Ana Rosa. La teoría del riesgo de trabajo: en torno a la responsabilidad objetiva o riesgo creado. Editorial Pac, S.A. de C.V. México, D.F. 1988.

SANTOS AZUELA, Hector. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1990.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Guías para las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene de los Centros de Trabajo. 4a. edición. Talleres de la Compañía Litográfica Rendón, S.A. México, D.F. 1987.

TENA RAMÍREZ, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano. 24a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1990.

TRUJILLO CABRERA, Ángel. *Manual Práctico de la Seguridad Social*. 7a. edición. Centro de publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, España. 1989.

TRUEBA URBINA, Alberto. *Derecho Social Mexicano*. 1a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo*. Teoría General Tomo I. 2a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1979.

WERNER, Wolff. *Introducción a la Psicopatología*. FCE. 1a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1988.

#### ARTICULOS

GREINER, D. "Estado actual y evolución de las enfermedades profesionales a la luz del reconocimiento de nuevos tipos de enfermedades". Ponencia presentada en la XXVII Asamblea General de la Asociación Internacional de la Seguridad Social. Montreal, Canadá. 2-12 de septiembre de 1986.

ORTOLANI, G. "Sistemas de prestaciones en numerario del seguro contra accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales". Ponencia presentada en la XXII. Asamblea General de la Asociación Internacional de la Seguridad Social. Montreal, Canadá. 2-12 de septiembre de 1986.

SCHORK, G. "El mejoramiento de la salud y de la provision de los riesgos en la vida privada mediante la utilización de la experiencia procedente de los lugares de trabajo". Ponencia presentada en la XXII. Asamblea General de la Asociación Internacional de la Seguridad Social. Montreal, Canadá. 2-12 de septiembre de 1986.

SODERSTROM, Y. "Integración de la prevención de los riesgos profesionales en el planteamiento y la gestión de la empresa". Ponencia presentada en la XXII. Asamblea General de la Asociación Internacional de la Seguridad Social. Montreal, Canadá. 2-12 de septiembre de 1986.

WATERMANN, F y BRANCOLI, M. "Incidencias reciprocas entre la prevención de riesgos profesionales y el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales". Ponencia presentada en la XXII. Asamblea General de la Asociación Internacional de la Seguridad Social. Montreal, Canadá. 2-12 de septiembre de 1986.

#### LEYES Y REGLAMENTOS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1994.

Nueva Ley Federal del Trabajo. Editorial Olguín, S.A. de C.V. México, D.F. 1994.

Ley del Seguro Social. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1994.

Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1991.

Ley General de Salud. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1993.

Reglamento para la Atención del Minusválido en el Distrito Federal. Impreso de Libre Acceso, A.C. México, D.F. 1990.

#### FOLLETOS

ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. Declaración Universal de los Derechos Humanos. Folleto actualizado. México, D.F. 1994.

COMISION NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS. Los Derechos Humanos de los Discapitados. México, D.F. 1991.