

00721
54

A



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



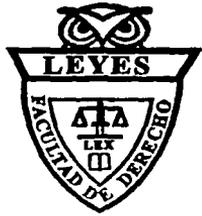
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

MARCO JURIDICO DE LOS DISCAPACITADOS EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
BRUNO ISRAEL ARANDA VILLAR



ASESOR: LIC. DINORAH RAMIREZ DE JESUS

MEXICO, D.F.

2003



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

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

3



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

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

Muy distinguido Señor Director

El alumno: **BRUNO ISRAEL ARANDA VILLAR**, con número de cuenta 090382459, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**MARCO JURÍDICO DE LOS DISCAPACITADOS EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO**", bajo la dirección de la Lic. **DINORAH RAMÍREZ DE JESUS**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. **JUAN PABLO MORAN MARTINEZ**, en el oficio con fecha 16 de Julio del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA DEBERÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, 05 de Septiembre del 2003.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL
LIC. GUILLERMO HORTI ROBAINA
Director del Seminario

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

C

**A mis Padres:
Por su amor, comprensión
y apoyo.**

**A Claudia:
Con profundo amor.**

**A mi familia:
Con gran afecto.**

7

**A mis Amigos:
Como muestra de
sincera amistad.**

**A la Facultad de Derecho:
Con profundo agradecimiento
y respeto.**

**A la Lic. Dinorah Ramírez :
Como muestra del apoyo que
me brindó.**

E

**MARCO JURÍDICO DE LOS DISCAPACITADOS
EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.	Págs. I
----------------------------	--------------------------

CAPÍTULO I

CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1. Trabajo.	1
2. Trabajador.	5
3. Patrón.	13
4. Relación de trabajo.	15
5. Incapacidad.	23
6. Discapacidad.	24
7. Rehabilitación.	29
8. Readaptación profesional.	30

CAPÍTULO II

**ANTECEDENTES JURÍDICOS DEL TRABAJO DE LOS
DISCAPACITADOS**

I. En el mundo.	32
A. Época Romana.	34
B. Edad Media.	38
C. Época Moderna.	43

1

2. En México.	49
A. La Colonia.	50
B. La Independencia.	52
C. Constitución de 1917.	61
D. Ley Federal del Trabajo de 1931.	63
E. Ley Federal del Trabajo de 1970.	66
F. Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo de 1970.	68

CAPÍTULO III

LOS DISCAPACITADOS EN EL DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO.

1. Constitución de 1917.	70
2. Leyes del trabajo.	73
A. Ley Federal del Trabajo de 1970.	73
B. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional de 1963.	81
C. Ley Orgánica del Ejercito y Fuerza Aérea Mexicanos.....	84
3. Leyes de Seguridad Social.	85
A. El Instituto Mexicano del Seguro Social.	85
a. Seguro de riesgos del trabajo.	87
b. Seguro de enfermedades.	90
c. Seguro de invalidez.	92
B. El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.	96
a. Seguro de riesgos del trabajo.	97
b. Seguro de enfermedades.	99
c. Seguro de invalidez.	100

C. Ley del Instituto de Seguridad Social para Las Fuerzas Armadas Mexicanas.	102
a. Haberes de retiro.	104
b. Compensación.	105
c. Servicio médico integral, Servicio médico subrogado y Farmacias económicas.	106
4. Recomendaciones y Convenios celebrados por la Organización Internacional del Trabajo.	107
A. Contenido de la Recomendación 99.	108
B. Contenido del Convenio 159.	110
C. Contenido de la Recomendación 168.	112
D. Otros Convenios.	114

CAPÍTULO IV

PERSPECTIVAS DEL TRABAJO DE LOS DISCAPACITADOS EN MÉXICO.

1. Leyes de Integración Social para Discapacitados de las Entidades Federativas.	117
2. Ley para Personas con Discapacidad del Distrito Federal de 1995.	129
3. Iniciativas de Ley presentadas en el Congreso de la Unión en materia del trabajo.	131
4. Importancia de la necesidad de regular el trabajo de los discapacitados.	135
5. Propuesta.	136
CONCLUSIONES.	142
Anexo 1.	146

H

Апехо 2.	154
Апехо 3.	158
BIBLIOGRAFÍA.	164

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia la población discapacitada ha sido discriminada y menospreciada por toda la sociedad y en especial por los empleadores, quienes por ignorancia han creído que ser discapacitado significa ser incapaz para desarrollar un trabajo, además se ha considerado que el tener empleado a un discapacitado implicaría una mala imagen para su empresa.

En la actualidad, las personas discapacitadas son un grupo que no ha recibido de la sociedad ni del Estado los apoyos necesarios para lograr formar parte del ámbito laboral y mucho menos para superarse dentro del mismo.

Con el presente trabajo se intenta proporcionar al lector una visión completa de la situación en que se encuentran los discapacitados en materia del Trabajo y de Seguridad Social, es en este sentido que se analizarán las legislaciones en esas materias y todos aquellos documentos que se encarguen de regular la relación entre personas discapacitadas y la obtención de un trabajo estable que le permita alcanzar un mejor nivel de vida.

En el capítulo I se analizan los conceptos fundamentales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que tienen relación con las personas discapacitadas y los alcances que los mismos tienen en el ámbito del Derecho, así como aquellos conceptos sobre los que gira la vida de personas discapacitadas mismos que nos proporcionan una mejor óptica de sus posibilidades y limitaciones.

En el capítulo II se hace una breve reseña de la evolución del Derecho del Trabajo. También se señala cómo ha ido cambiando a lo largo de la Historia la

percepción que la sociedad tiene respecto a los discapacitados y como estas modificaciones han permitido poco a poco que este grupo se vaya incorporando al sector laboral.

En el Capítulo III se realiza un análisis de las normas laborales y de la Seguridad Social que se encuentran vigentes y que regulan las relaciones de trabajo de las personas discapacitadas y se expondrá en que forma los sistemas de Seguridad Social participan en el tratamiento, rehabilitación y readaptación de todos aquellos trabajadores que son discapacitados. También se analizan los Convenios y Recomendaciones que la Organización Internacional del Trabajo ha emitido al respecto de los discapacitados y el alcance que estos tienen respecto con las normas de México.

En el Capítulo IV se analizan las normas que los Estados de la República se han creado para intentar mejorar las condiciones de vida de los discapacitados en las cuales se establecen los lineamientos básicos que se habrán de seguir para permitir coordinar, orientar y multiplicar las oportunidades de este sector de la población. En este mismo capítulo se comentan las iniciativas de ley que se han presentado al Congreso de la Unión en materia de discapacitados y se establece una propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo encaminadas a la protección, al tratamiento igualitario y desarrollo de los discapacitados en el ámbito laboral mexicano.

Una vez señalado lo anterior, podemos mencionar que el objetivo de esta tesis es hacer notar la necesidad de integrar a los discapacitados en el sector laboral del país, lo anterior a efecto de que este sector deje de ser discriminado y menospreciado y se convierta en una parte productiva de la sociedad.

PAGINACION DISCONTINUA

CAPÍTULO I

CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La finalidad del presente capítulo es proporcionar al lector una serie de conceptos básicos, los cuales, son necesarios para comprender cabalmente el presente trabajo; se intenta lograr que no se necesite ser un experto en la materia para entender la problemática que se plantea y las propuestas de solución a la misma que se expresan en esta tesis.

Es por lo anterior que abordaremos los conceptos básicos del Derecho del Trabajo, es decir, aquellos elementos, figuras jurídicas, doctrina y regulación nacional, sobre el Derecho del Trabajo.

También abarcaremos definiciones elementales respecto de las personas con discapacidad, para poder entender todos los conceptos relativos con estos problemas ya sean físicos o mentales y para el caso de que nuestra legislación ya haya adoptado algunos de estos conceptos, haremos referencia de los mismos.

1. Trabajo.

Comenzaremos este apartado haciendo una breve reflexión de lo que se ha entendido por trabajo a lo largo de la Historia.

En el antiguo testamento, Dios condenó a Adán a sacar el alimento de la tierra con el sudor de su frente, es así que en esta etapa de la Historia se entendía el trabajo como un castigo divino, que obligaba al hombre a utilizar su intelecto y fuerza para obtener de todo aquello necesario para su subsistencia.

Aristóteles en su libro *La Política* menciona que “*el trabajo es una actividad que debe ser realizada por los esclavos y que los Señores deben de ocuparse de la Filosofía y la Política*”, es en este sentido que los Señores sólo están obligados a saber como se debe mandar al esclavo.

En la Antigua Roma durante la época de los regímenes corporativos de los colegios romanos, a través de las cofradías y las gildas¹ el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y transmitía a su descendencia el tipo de trabajo que ésta debía realizar y la relación con dichas corporaciones.

Respecto al origen etimológico la palabra trabajo, existen tres opiniones básicas. Una de las corrientes señala que tiene su origen en la palabra griega *thilbo*, significa apretar, oprimir o afligir.

La segunda corriente menciona que surge del latín *Trabs, trabis* que significa traba, es decir, que el trabajo representa una traba para los individuos, por llevar siempre implícito cierto esfuerzo.²

La Real Academia Española define al trabajo como “*el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza*”. Es decir, es el esfuerzo que realiza una persona que tiene como finalidad obtener o crear satisfactores.

Carlos Marx definió al trabajo como una mercancía, haciendo una analogía al

¹ Las cofradías eran organizaciones principalmente religiosas que entre sus actividades principales se encontraba prestar asistencia a las personas que las integraban. Las gildas eran organizaciones de personas que se dedicaban a una misma actividad con el fin de defender sus intereses y de proporcionar asistencia a sus miembros.

² Cfr. DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, Novena Edición. Porrúa, México, 1999, p. 3.

señalar que el trabajo era como el azúcar, ya que si bien la segunda se medía con una balanza la primera se medía con un reloj. Esta definición ha sido duramente criticada debido a que el hecho de comparar al trabajo con una mercancía implica comparar al hombre con todas aquellas cosas que son susceptibles de comercio y de tal forma colocarlo en una situación que atenta contra la dignidad de las personas.

Kwant define al trabajo como *"la transformación de nuestro mundo natural, y la meta de ese proceso es un mundo en disponibilidad"*.³

Krotoschin señala que el término trabajo es una acepción corriente y demasiado amplia, utilizada para señalar una actividad, ocupación o esfuerzo personal.⁴

Por su parte, Mario de la Cueva define al trabajo como *"toda actividad humana, material o intelectual, aplicada a la producción de riqueza"*.⁵

De la definición anterior y señalando como punto de referencia el potencial de la persona que realice el trabajo lo podremos dividir en dos categorías: trabajo material y trabajo intelectual, la primera es aquella que se refiere a actividades en las que predomina el esfuerzo físico y el la segunda se utiliza para aquellas actividades en las que el esfuerzo intelectual o mental es el preponderante.

³ KWANT, Remy, Filosofía del trabajo, Lohle, Argentina, 1967, p. 18.

⁴ Cfr. KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Volumen I, Cuarta Edición, Depalma, Argentina, 1987, p. 3.

⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décimo tercera Edición, Porrúa, México, 1994, p.162.

Tomando en cuenta el aspecto de voluntad de la persona que desempeña el trabajo, lo podremos clasificar en: trabajo voluntario, que es aquel que se presta libremente por la persona que realiza la actividad y el trabajo forzoso, que es el que es realizado sin contar con la disposición del que lo realiza.

Una tercera clasificación es en razón del sujeto que recibe los beneficios del trabajo que se realiza, es de esta forma que puede ser: trabajo por cuenta propia, aquel en el que los productos del esfuerzo se le atribuyen a la persona que lo realiza y los riesgos derivados de este esfuerzo también recaen sobre él. Por otro lado el trabajo por cuenta ajena es aquel en el que los productos y riesgos que el esfuerzo genera se le atribuyen a una persona distinta del que los realiza.

El trabajo en términos de la rama del Derecho Laboral, consiste en aquella actividad humana, material o intelectual, prestada libremente, por cuenta ajena, en forma subordinada para producir beneficios.

Cabe señalar que no todo el trabajo es objeto del Derecho Laboral ya que como analizaremos en los apartados siguientes, el trabajo por cuenta propia no es regulado por nuestra legislación y la misma sólo se refiere al trabajo subordinado que se presta por una persona a favor de otra.

El Derecho Mexicano define el trabajo en el su artículo 8, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo. *“como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”*.

De las anteriores definiciones podemos concluir que trabajo es toda actividad humana que no sea contraria a la ley, que está destinada a la creación de satisfactores y que en algunos casos requiere de la protección del Derecho.

2. Trabajador.

A lo largo de la Historia, a las personas que realizan un trabajo para otra se les ha denominado de varias formas: obreros, operarios, asalariados, jornaleros etc.

El concepto más aceptado tanto en la Doctrina como en la legislación laboral ha sido el de trabajador, tal y como lo explicaremos más adelante.

En un sentido muy amplio de la palabra, podríamos considerar que trabajador es toda aquella persona que desempeñe un trabajo, pero para efectos de esta tesis dicha definición, además de ser vaga, no nos es útil, ya que como lo señalamos en el punto anterior existen personas que trabajan por cuenta propia, es decir, el fruto de su trabajo es para ellos mismos y no para una persona distinta, y nuestra legislación laboral se refiere específicamente como trabajadores a las personas que desempeñan su trabajo a favor de terceras personas.

Borrell Navarro señala que *"trabajador es la persona física, nunca moral que presta a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario"*.⁶

Dávalos Morales define al trabajador como *"todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la ley, entrega su fuerza de trabajo al servicio*

⁶ BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del trabajo, Tercera Edición, Sista, México, 1992. pp.65-68

*de otra ... y, en atención a los lineamientos constitucionales no admite distinciones”.*⁷

En México el concepto trabajador ha sufrido varios cambios con el paso del tiempo, es así que la Ley de 1931 señalaba que *“trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo”*. Esta definición tenía el defecto de que hablaba en general de una persona como trabajador y no precisaba si se podría tratar de una persona física o de una persona moral pero tal y como lo señala Néstor de Buen este problema era meramente artificial y no tuvo gran trascendencia en el ámbito jurídico⁸.

Esta deficiencia fue cubierta con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, la cual señala que *“trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”*. Esta definición ha sido criticada debido a que utiliza el concepto de persona moral, en lugar del de persona jurídica, toda vez que se señala que dicho concepto es arcaico y de poca técnica jurídica.

Esta definición también ha sido criticada por Briceño Ruiz al señalar que el trabajador no puede prestar un trabajo, sino que presta un servicio por medio del cual logra un trabajo (transformación de la naturaleza) que se plasma en bienes y servicios.⁹ Es en este sentido que menciona que se debería cambiar en esta definición el término de trabajo por el de servicio.

⁷ DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, ob.cit., p. 90.

⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I. Décimo segunda Edición. Porrúa, México, 1994, p. 466.

⁹ Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Octava Edición. Harla, México, 1995, p. 138.

De esta definición se desprenden los elementos necesarios para ser considerado como trabajador por la Ley y que por ende la prestación de sus servicios sea regulada por ésta.

A) Que sea una persona física.

Es decir, que nunca podrá ser considerado como trabajador una persona moral o jurídica, sólo personas de carne y hueso serán susceptibles de adquirir esta calidad.

B) Que dicha persona física preste un servicio a otra que puede ser física o moral.

El servicio podrá ser prestado a una persona física en pleno ejercicio de sus derechos y obligaciones o a una persona moral, que esté plenamente reconocida por la Ley. Además de que es necesario que el servicio que sea prestado tenga un fin lícito.

C) Que el trabajo se preste de una forma personal.

Dicho trabajo deberá ser desempeñado por el mismo y no por conducto de otra persona, ya que si este fuera el caso se estaría en presencia de otra figura jurídica conocida con el nombre de intermediario.¹⁰

Si atendemos a la Ley Federal del Trabajo, la cual señala que una relación de trabajo se genera *"Cualquiera que sea el acto que le dé origen"*, deberemos

¹⁰ El artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo señala que se debe entender como intermediario "la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas para que presten sus servicios a un patrón." es decir, que aunque tomen parte en la contratación de una persona no obtendrá los beneficios del trabajo subordinado que el contratado vaya a prestar al patrón.

entender que también se genera la prestación de un servicio de manera personal en los siguientes casos.

a) Cuando se contratan los servicios de una persona para realizar una cantidad determinada de trabajo y ésta a su vez, contrata con base a esa misma cantidad de trabajo, a un número determinado de personas para que colaboren con ella en la realización del trabajo que se pactó con la primera.

b) Cuando se contrata a todo un equipo de trabajo y se establece el valor económico del servicio con el jefe, dentro del cual está contemplada la remuneración de todos los integrantes de dicho equipo.

c) Cuando se contratan los servicios de una persona profesional, que tiene a su mando un conjunto de colaboradores o asesores, por ejemplo, un despacho de contadores, de médicos o de abogados.

Cabe señalar que a estos supuestos también es aplicable la disposición contenida en la Ley Federal del Trabajo, la cual establece que *"Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos"*.

D) Que el servicio se preste de manera subordinada.

Debemos entender por subordinación el hecho de que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón, así lo establece la Ley de la materia., *"134.-Son obligaciones de los trabajadores : ... III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo"*.

A este respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la siguiente jurisprudencia “ *SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE.* Subordinación significa por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene apoyo en el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad están subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo”. Semanario Judicial de la Federación, apéndice 1985, quinta parte, p. 267. Véase: Jurisprudencia 1822, p. 2,938 y 2,939, apéndice. 1917-1988.

Como ya se señaló en este apartado, en la legislación mexicana el concepto de trabajador es genérico y nunca admite distinciones, esto atendiendo al principio de igualdad, pero la Ley ha creado una categoría especial de trabajadores a la cual a denominado trabajadores de confianza, esta distinción no atenta contra el principio de igualdad debido a que sólo atiende al tipo de labores que se desempeñan para el patrón y no fue creada para generar prerrogativas que correspondan solamente a éstos y no a todos los trabajadores, además de que tanto los trabajadores como los trabajadores de confianza reciben un tratamiento igualitario por la legislación vigente.

Cabanellas define al empleado de confianza como “*los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyos especiales por parte del empresario o dirección de la empresa*”.¹¹ En su concepto la posición de estos empleados es distinta a la de los demás trabajadores porque la existencia del

¹¹ CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Omeba, Argentina, 1968 p. 358.

contrato de trabajo que los une depende de la confianza o fe que el patrón depositó en ellos, motivo por el cual sin ésta, la relación no puede proseguir.

En este sentido Mario de la Cueva considera que el concepto de trabajador de confianza no genera contradicción con el principio de igualdad de los trabajadores, toda vez que no se trata de una clase especial, sino de un tipo de funciones específicas dentro del trabajo que requieren una mención especial y que, por lo mismo la Ley Federal del Trabajo actual no define el concepto de trabajador de confianza, sino que señala cuales deben ser las labores que se consideren de confianza.¹²

En la Ley de 1931 se utilizaba el concepto de empleado de confianza, pero en ninguno de sus preceptos establecía una definición de este término y se ocupó de ellos en dos artículos, en el primero de ellos se refería a los empleados de confianza como aquellas personas que ejecutarán trabajos personales para el patrono dentro de la empresa y en el segundo los identificaba como aquellas personas que realizarán funciones de dirección, fiscalización o vigilancia.

Esta falta de precisión en las disposiciones de esta ley provocó ciertos problemas en las decisiones que emitía la Suprema Corte de Justicia, pero apareció en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación una ejecutoria (Tesis 62 Loaysa y Manuel), que señalaba que los empleados de confianza son *"los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo, substituyen al patrono en algunas de las funciones propias de éste"*.¹³

¹² DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. ob.cit., pp. 155 y 156.

¹³ Idem.

Mario de la Cueva interpreta estos artículos y señala que debía *"hablarse de trabajadores de confianza cuando lo que está en juego es la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores"*.¹⁴

Es en este sentido que Cavazos Flores critica fuertemente a de la Cueva señalando que podían existir trabajadores, que de acuerdo con la Ley de 1931 podrían ser considerados de confianza sin que su intervención en la empresa revistiera la importancia vital a la que Mario de la Cueva se refiere.

Con la Ley Federal de Trabajo de 1970 se da un pequeño giro a este concepto y señala en su artículo 9 primer párrafo *"la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto"*.

Para un mejor entendimiento de esta excepción, la Ley antes citada señala cuales deberán ser las funciones que se consideran de confianza y establece en el segundo párrafo del artículo 9, *"Son funciones de confianza las de dirección, inspección vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter de general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento"*.

Para comenzar se omite el término de empleado de confianza y se substituye por el de trabajador de confianza a efecto de uniformar la legislación y referirse a todos los que prestan un servicio subordinado como trabajadores.

¹⁴ Ibidem., p. 155.

Se hace notar que esta nueva definición comprende dos situaciones: la primera que abarca las funciones que tienen que ver con la existencia de la empresa (dirección, inspección, vigilancia y fiscalización.), y la segunda que se refiere a los trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

Respecto de la primera podemos mencionar que se refiere a actividades de interés y fin general que se realizan en sustitución del patrón.

La segunda, se refiere a las personas que están en contacto directo e inmediato con el patrón y que por dicho contacto saben de sus conflictos y preocupaciones y que conocen los secretos de la empresa.

Cabe mencionar que la Ley de 1970 señala que el trabajo de confianza es un trabajo especial y por tal motivo se le reguló en un capítulo por separado, en el que se establece una serie de prohibiciones para este tipo de trabajadores, motivadas por cercanía con el patrón.

Como ya lo señalamos dentro del desarrollo de este apartado, aunque nuestra legislación no regula el trabajo por cuenta propia, esto no significa que en algún momento llegarán a ser necesarias normas que regularan este tipo de trabajo, creando así una legislación unitaria para el trabajo del hombre.

Nosotros señalamos que: se debe entender por trabajador a aquella persona física que presta sus servicios a otra persona, ya sea física o moral de una forma personal y subordinada.

Por trabajadores de confianza entendemos que son aquellos que desempeñan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan

carácter de general o que desempeñen funciones que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

3. Patrón.

A las personas que reciben los servicios de un trabajador se les ha conocido con diversas denominaciones, entre las que se encuentran: empleador, patrono, empresario.

Podemos señalar que el concepto que ha sido mejor acogido por la doctrina es el de patrón, por ser el que presenta menos objeciones técnicas.

La palabra patrón tiene su raíz en el latín *pater omnis*, que quiere decir carga o cargo del padre, este nombre se otorgaba a las personas que tenían la obligación de protección respecto a otras.

Krotoschin señala que patrón "*es toda persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines estos prestan sus servicios*".¹⁵

Para Manuel Alonso García, el patrón "*es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación*".

Consideramos incorrectas tanto la definición de Krotoschin como la de Alonso García, ya que agregan el elemento de que los frutos del trabajo son para

¹⁵ KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, ob.cit., p. 146

el patrón, como ya lo señalamos en los apartados anteriores, éste forma parte del concepto de trabajo por cuenta ajena.

Sánchez Alvarado nos define el concepto de patrón como “ *la persona física o jurídica colectiva que recibe de otro, los servicios materiales o intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada*”¹⁶.

Esta definición ha sido ampliamente criticada debido a que, como ya lo señalamos anteriormente, todos los servicios que prestan los trabajadores son tanto intelectuales como materiales, lo que sucede es que siempre una de las actividades será más preponderante que la otra, por ejemplo, un leñador que se encarga de hacer pequeños trozos de leña tendrá un actividad preponderante material, pero necesitará de su intelecto para encontrar la forma adecuada de realizar esa actividad física.

Néstor de Buen afirma que “*patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución*”.¹⁷ Consideramos erróneo el hecho de que se haga referencia a la retribución que se debe de recibir ya que, como analizaremos en el apartado siguiente, ésta es una consecuencia de la relación laboral y no debe formar parte del concepto de patrón.

La Ley de 1931 señalaba en su artículo 4 “*patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo*”. Esta definición estaba basada en el hecho de que para tener la calidad de patrón

¹⁶ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, México, 1967, p. 299.

¹⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, ob.cit., p. 479.

debería existir un contrato previo que la sustentara, pero como analizaremos más adelante, no es necesaria la existencia de contrato para ser considerado como patrón.

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 10 que se debe entender como patrón a la persona física o moral que utiliza los servicios de otra. Con esta definición se evita la necesidad de que exista un contrato previo para que se le pueda otorgar a una persona la calidad de patrón. Consideramos que esta definición es vaga, al no precisar que la persona de la cual se utilizan los servicios sólo puede ser una persona física.

En nuestra consideración, patrón es: aquella persona física o moral que recibe los servicios de uno o más trabajadores.

4. Relación de trabajo.

Consideramos al igual que todos los tratadistas que este es el concepto sobre el cual gira el Derecho del Trabajo y sin el cual el mismo no tendría razón de ser, es así lo entendemos como el pilar de la doctrina laboral.

En el Derecho del Trabajo se han generado varias teorías explicativas respecto de lo que se debe entender por relación de trabajo. La gran mayoría de ellas están basadas en una idea de tipo civilista que tienen su fundamento en el contrato como fuente de las obligaciones.

Los doctrinarios que siguieron al Derecho Civil Francés, señalan que la Relación de Trabajo es una consecuencia de la celebración de un contrato de

arrendamiento de servicios; el problema de esta teoría es que se podía comparar al hombre con bestias que estuvieran regidas por el mismo contrato.¹⁸

Francesco Carnelutti señalaba que la Relación de Trabajo tiene su origen en un contrato de compra-venta y que tenía similitudes con el contrato de suministro de energía eléctrica, y explicaba que así como se vende la corriente eléctrica, era posible que una persona vendiera su fuerza de trabajo a un patrón, el cual podría utilizarla en la forma que le pareciera más conveniente.¹⁹

Tanto Mario de la Cueva como Néstor de Buen critican a Carnelutti, y señalan que no es posible considerar la energía humana como una cosa ya que esto implica una degradación del trabajo²⁰. Nosotros nos añadimos a su percepción.

Chatelain y Valdeverde consideraban dicha relación como un contrato de sociedad, en el cual, los trabajadores aportaban su energía laboral y el empresario aportaba el capital, a fin de compartir las utilidades, de las cuales se obtenía el salario del trabajador y el cual representaba la parte de utilidades a la cual el trabajador tenía derecho.²¹

Esta concepción es criticada por Mario de la Cueva debido a que entre el contrato de trabajo y el de sociedad existen grandes diferencias, en el primero hay un intercambio de prestaciones y un trabajo subordinado; en el segundo sólo existe trabajo en común entre los asociados. En el contrato de trabajo existe una relación de tipo acreedor deudor entre el trabajador y el patrón y en el contrato de

¹⁸ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, ob. cit., p. 181.

¹⁹ Idem.

²⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, ob. cit., p. 540.

²¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, ob. cit., p. 181.

sociedad sólo existe relaciones entre la sociedad y cada uno de los socios.²² En nuestra consideración esta crítica es correcta.

Algunos más señalaron que la relación de trabajo era un producto de una especie de contrato de mandato, en el cual el patrón le otorgaba una encomienda al trabajador para que realizara ciertas actividades.

Entre de los precursores de la nueva idea de la relación laboral encontramos a Gorges Scelle, quien comienza su pensamiento señalando que el trabajador no es susceptible de arrendamiento ya que esto se opone a la dignidad humana, que tampoco puede alquilarse la facultad de trabajar del hombre debido a que ésta no puede ser separada de la persona a la cual pertenece dicha facultad.

Señalaba que la nueva idea de la relación laboral rompería con la teoría del Derecho Civil, estableciendo que, en lugar de proteger un contrato para comenzar a proteger el hecho real, que consiste en prestar un trabajo personal, lograría que, la relación de trabajo dejará de ser un concepto subjetivo, para convertirse en una apreciación totalmente objetiva.

A partir de esta concepción el simple ingreso de un trabajador a una empresa implicará la aplicación de una norma objetiva que protege sus derechos como trabajadores, sin necesidad que medie un contrato que regule dicha relación.

El alemán Erich Molitor, también precursor de la nueva idea de la relación de trabajo, se interesó en determinar cual es el momento en el que principia a aplicarse el Derecho del Trabajo a través de un estatuto imperativo que por tener

²² Ibidem., p. 181.

como prioridad mantener la salud, la vida del trabajador y asegurarle condiciones dignas para la prestación de sus servicios, no puede dejar de aplicarse.

Señalaba que la relación laboral inicia en el momento en que un trabajador comienza a prestar sus servicios para la empresa y concluye diciendo que este es el presupuesto indispensable para la aplicación del ordenamiento laboral.²³

Briceño Ruiz define la relación de trabajo como una institución jurídica constituida por un conjunto de reglas impuestas por el Estado y que forman unidades, en el cual las partes tienen eventualmente solo la facultad de prestar su adhesión y después de hacerlo su voluntad se vuelve intrascendente y los efectos de esta institución se vuelven automáticos.²⁴

Trueba Urbina define la relación de trabajo como aquella que es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social.²⁵

Mario de la Cueva describe la relación de trabajo como *“una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de los Derechos Sociales,*

²³ DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, ob. cit., p. 184.

²⁴ Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, ob. cit., p. 116.

²⁵ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Quinta Edición, Porrúa, México, 1980, p. 277.

*de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias*²⁶.

De esta definición se desprenden las siguientes afirmaciones:

- A) El hecho constitutivo de la relación laboral es la prestación de un trabajo subordinado.
- B) La prestación del trabajo, desde un punto de vista de él momento en que se inicia, nace del hecho que le dio origen y provoca la realización de efectos que se derivan de las normas laborales.
- C) La prestación del trabajo implica, inevitablemente, que se aplique el Derecho del Trabajo.
- D) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existía con anterioridad.

Mario de la Cueva señala que son elementos de la Relación de Trabajo: A) Dos personas, una de las cuales tiene el carácter de trabajador y otra que tiene el carácter de patrón, B) Una prestación de trabajo, C) La característica de subordinación; todos estos conceptos que ya fueron analizados en apartados anteriores y D) El salario.

Respecto el salario como elemento de la relación de trabajo, haremos una breve apreciación. Debemos entender por salario a la *“retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”*, así lo establece el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo. Pero debemos mencionar que la relación laboral surge aunque las partes que componen la misma no hayan determinado cual es el monto

²⁶ DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, ob.cit., p. 187.

del salario, de esta afirmación podemos señalar, que aunque el salario sea un elemento constitutivo de la relación laboral, en la realidad aparece de forma posterior a ésta y es consecuencia de la prestación del trabajo.

Consideramos que la Relación de Trabajo es una situación jurídica objetiva que surge entre un trabajador y un patrón, por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto que le de origen y en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por un conjunto de normas impuestas por el Estado.

Como ya señalamos a el contrato de trabajo no es necesario para que exista una relación laboral, pero sí es una de las formas más utilizadas para dar origen a la misma, es por esto que dedicaremos unas líneas para explicar cuales son los requisitos que debe cumplir.

La Ley del Trabajo señala en el segundo párrafo del artículo 20 que: *“Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”*. Es decir, si se plasma la obligación de realizar un trabajo subordinado y recibir como contraprestación el pago de un salario estaremos en presencia de un contrato de trabajo, mismo que estará regido por las normas del Derecho del Trabajo.

Este contrato de trabajo surtirá todo sus efectos legales, independientemente de que por culpa del patrón no se lleve a cabo la prestación del servicio contratado.

Como todo contrato, el contrato de trabajo debe contar con una serie de requisitos a los cuales llamamos elementos esenciales y presupuestos de validez, mismos que a continuación los explicaremos.

Los elementos de validez del contrato de trabajo son:

A) Consentimiento.

El consentimiento es la manifestación de la voluntad con la que se demuestra la aceptación del contrato, este puede ser expreso o tácito, el primero cuando se realiza por escrito o verbalmente y el segundo cuando no se emplea una forma de celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación del servicio.

B) Objeto posible.

Este puede ser directo o indirecto: Directo, por parte del trabajador es la prestación del servicio en forma personal y subordinada y por parte del patrón consiste en la obligación de pagar el salario; Indirecto consiste en que realmente se preste el servicio y se pague el salario.

Los presupuestos de validez del contrato de trabajo son:

A) Capacidad.

Esta consiste en que los contratantes tengan las facultades legales para obligarse en términos del contrato que celebran, es en este sentido, que la Constitución y La Ley Federal del Trabajo prohíben el trabajo de los menores de

14 años y el de los mayores de esta edad y menores de 16 que no hayan terminado su educación obligatoria y que no tengan autorización de sus padres.

También está prohibido por la Ley Federal del Trabajo que los menores de 18 años, presten sus servicios fuera de la República.

B) Ausencia de vicios del consentimiento.

La Ley sólo señala un supuesto de vicio de consentimiento en este tipo de contrato, el cual es el dolo y permite al patrón poder rescindir el contrato cuando haya sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador.

Es en este sentido que el Código Civil en Materia Federal, establece en su artículo 1814 que, "dolo es una conducta que se configura cuando una persona emplea cualquier sugestión o artificio para inducir a error o mantener en el a cualquiera de los contratantes".

C) Licitud en el objeto.

Es decir, que el objeto del contrato esté permitido por la Ley de la Laboral, es de esta forma que la legislación señala cuales son las causas que se deben considerar como ilícitas en un contrato de trabajo.

D) La forma.

Este presupuesto de validez se encuentra establecido en la Ley. La falta de estos requisitos no invalida la relación laboral y los trabajadores conservarán los derechos otorgados por la Ley y los que se deriven de los servicios prestados y el patrón tendrá la obligación de respetar esos derechos.

Además el patrón será sancionado por las autoridades administrativas a consecuencia de la omisión del contrato escrito y para el caso de una controversia tendrá la carga de probar las condiciones de trabajo.

5. Incapacidad.

En términos generales la palabra incapacidad significa “ Falta de capacidad para realizar una cosa.”²⁷ Este concepto ha sido tomado por el del Derecho Laboral Mexicano, como una forma de suspender temporalmente una relación de trabajo.

Es de esta forma que la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 42 “*Son causas de la suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio... sin responsabilidad para el trabajador... I. La enfermedad Contagiosa del trabajador; II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;*”.

Asimismo, la Ley señala que esta suspensión ocasionada por la incapacidad, surtirá efectos desde el momento en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o desde que se presente la incapacidad para trabajar hasta que termine el periodo que el Seguro Social haya fijado, o antes si es que desaparece la incapacidad para laborar. Los trabajadores se encuentran obligados a presentarse a trabajar a partir del día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión.

²⁷ Diccionario Hispánico Universal, W.M. Jackson, Inc., Tomo I, Cuarta edición, Gráfica Impresora Mexicana, México, 1969, p. 800.

Tratándose de la segunda fracción del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo la incapacidad tiene su origen en la imposibilidad de desempeñar el trabajo para el cual fue contratado, es por esto que se suspende la relación laboral hasta en tanto cese dicha discapacidad y por su parte el trabajador se encontrará protegido por el régimen de Seguridad Social que le corresponda.

Es por lo anterior que en términos del Derecho Laboral se debe entender por incapacidad a aquella situación en la que se sufre la pérdida de facultades o aptitudes ya sea temporal o permanente, con motivo de una enfermedad o accidente, debido a la cual un trabajador se encuentra imposibilitado parcial o totalmente para realizar el trabajo para el cual fue contratado.

6. Discapacidad.

La Organización Mundial de la Salud elaboró en 1998 un documento que lleva el nombre de Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías -2, en el cual define a la discapacidad como *"Cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal por el ser humano"*.²⁸ Este documento aún no ha sido aprobado por dicha organización y por tanto sólo es una consideración de tipo doctrinal.

Algunas organizaciones internacionales definen la discapacidad como aquellas limitaciones funcionales, de carácter permanente o temporal que se registran en la población del mundo y que revisten la forma de deficiencias físicas, intelectuales o sensoriales de una dolencia que requiere atención médica o

²⁸ CASASOLA GUDAÑO, Noemí. (comp.), Desarrollo de las personas con discapacidad, Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1999, p.12

incluso de una enfermedad mental que limite la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria que puede ser causada o agravada por el entorno económico o social.²⁹

El Instituto Interamericano de Derechos Humanos señala que “*Discapacidad es toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma correcta o dentro de una norma y que se genera por una deficiencia.*”³⁰

Para Fernández Bañuelos la discapacidad es “*toda aquella restricción u ausencia de la capacidad motora, mental o sensorial que afecte la realización de las actividades del individuo*”.³¹

La Ley para Personas con Discapacidad para el Distrito Federal señala en su artículo 1 fracción I. “*...Persona con discapacidad.- ser humano que presenta temporal o permanentemente una disminución en sus facultades físicas, intelectuales, o sensoriales que le limitan realizar una actividad normal...*”.

Nosotros consideramos que se debe entender por discapacidad aquella restricción o ausencia, temporal o permanente, de la capacidad para realizar alguna actividad en la forma que se considera normal para una persona y que se genera como consecuencia de una deficiencia.

Las discapacidades se pueden clasificar en:

²⁹ ORTEGA VILLALOBOS, Joel, “Discapacidad.”, *Medspain*, España, Julio, 2000, p. 4

³⁰ GONZÁLEZ DE VOLIO, Lorena, (comp.), Discapacidad y Derechos Humanos, “Construcción de un modelo de capacitación”. Seminario latinoamericano sobre Discapacidad y Derechos Humanos, Costa Rica, 1991, p. 27.

³¹ FERNÁNDEZ BUÑUELOS, Glenda, (comp.), Leves de integración social para las personas con discapacidad, Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1999, p. 18

A) Discapacidad física. Es aquella en la que existe parálisis o falta de alguno de los miembros superiores o inferiores o en ambos.

B) Discapacidad sensorial. Es aquella en la que se presenta una alteración en el área del cerebro que controla los sentidos.

C) Discapacidad intelectual. Es aquella en la que existe una disminución de las funciones mentales superiores, así como de las funciones motoras.

Por la complejidad de este concepto y para mayor entendimiento del mismo es necesario hacer referencia a otros conceptos que formarán parte de su definición o que se encuentran íntimamente ligados con la misma.

Como se desprende de la definición de discapacidad uno de los elementos que la forma es el concepto de deficiencia.

El Instituto Interamericano de Derechos Humanos señala que deficiencia es toda pérdida o disminución en la salud o de una función ya sea psicológica, fisiológica o anatómica del ser humano. Y que se caracteriza porque puede ser temporal o permanente.³²Concordamos con la definición antes citada; y como se desprende de la misma las deficiencias se pueden clasificar en temporales y permanentes.

La minusvalía es uno de los conceptos más relacionados con la discapacidad y uno de los cuales han sufrido una serie de cambios importantes en los últimos 30 años. En el pasado se consideraba que un minusválido era un discapacitado permanente de cuerpo o mente, es decir, una persona con un defecto intrínseco que la hace diferente a los demás.

³² GONZÁLEZ DE VOLIO, Lorena. (comp.). Discapacidad y Derechos Humanos. ob.cit., p. 27.

Actualmente el Instituto Interamericano de Derechos Humanos considera que la minusvalía *"es una situación desventajosa para un individuo determinado, la cual es resultado de una deficiencia o de una discapacidad que limita o impide el desempeño del papel que es normal en su caso"*.³³ Este concepto se está relacionado con el valor del individuo cuando se aparta de la norma.

La Organización Internacional del Trabajo define la minusvalía como una situación desventajosa para una persona determinada, como consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad que limita o impide el desempeño de un papel social que es normal.³⁴

De las definiciones anteriores podemos señalar que este es uno de los conceptos en los que más uniformidad tiene la doctrina y para efecto de este trabajo consideramos correcto el concepto establecido por la Organización Internacional del Trabajo.

Otro concepto íntimamente relacionado con las discapacidades y principalmente con el Derecho del Trabajo es el concepto de invalidez, dicho concepto es al que se ha hecho referencia en la Legislación Mexicana desde hace varios años.

La Organización Internacional del Trabajo define la invalidez como el término con el que se designa a toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado se encuentran reducidas debido a una disminución

³³ Ibidem., p. 28

³⁴ ORTEGA VILLALOBOS, Joel, "Discapacidad." ob.cit., p. 3

de su capacidad física o mental debidamente reconocida por una autoridad médica competente.³⁵

La Ley del Seguro Social establece en su artículo 119 la pensión por invalidez. Es así que señala *“Para los efectos de esta ley existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales.”*

Si bien es cierto que la Ley del Seguro Social establece la pensión por invalidez, no nos proporciona una definición de este concepto; pero la Suprema Corte de Justicia de la Nación se encargó de cubrir esta laguna, estableciendo una jurisprudencia que dice *“INVALIDEZ, ESTADO DE, CONCEPTO. La invalidez es un estado físico que se traduce en la pérdida de la capacidad de trabajo debido a una disminución notable de la salud en la persona, ocasionada por una enfermedad de tipo general o accidente no profesionales.”* Semanario Judicial de la Federación, parte III 1996, Tesis I.1oT.J/17, p.635.

El concepto de invalidez que emite la Suprema Corte de Justicia limita a que la invalidez se origine por causa de una enfermedad o accidente no profesional y no contempla ni a las enfermedades o accidentes que se producen con motivo del desempeño de un trabajo, es por lo anterior que consideramos que el concepto vertido por la Organización Internacional del Trabajo es más completo.

³⁵ Cfr., R 99 Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos. Organización Internacional del Trabajo, Suiza, 1955.

7. Rehabilitación.

En términos muy generales la palabra rehabilitación se entiende como la acción de devolver algo al mismo estado en que se encontraba.

La rehabilitación física o mental basada en el sistema de salud consiste en la aplicación de medicina de rehabilitación por medio de todos los servicios de salud pública y Seguridad Social, abarca desde lo que se llama rehabilitación simplificada, que es la que se puede aplicar en un centro de salud, hasta los procedimientos mas sofisticados, tales como el transplante de órganos, prótesis o implantes que se llevan acabo en los institutos y hospitales que cuentan con alta tecnología.³⁶

Fernández Buñuelos señala que rehabilitación *“es el proceso de duración limitada encaminado a contribuir a que la persona con discapacidad alcance el máximo nivel físico, sensorial o social que sea posible y a mantener un estado funcional óptimo desde el punto de vista psíquico”*.³⁷

La Ley para Personas con Discapacidad del Distrito Federal en su artículo 1 fracción III., nos proporciona otro concepto de lo que deberemos entender como rehabilitación *“...es un proceso de duración limitada y con un objetivo definido, encaminado a permitir que una persona con discapacidad alcance un nivel físico, mental, sensorial o social óptimo, proporcionándole así los medios para modificar su propia vida”*.

³⁶ ORTEGA VILLALOBOS, Joel, “Discapacidad.”, ob.cit., p. 26

³⁷ FERNANDEZ BUÑUELOS, Glenda, (comp.), Leyes de integración social para las personas con discapacidad, ob. cit., p. 18.

Para los efectos de este trabajo entenderemos como rehabilitación el proceso de duración limitada encaminado a lograr que una persona discapacitada pueda contar con un nivel físico, sensorial y psíquico óptimo que le permita desenvolverse adecuadamente en la sociedad.

8. Readaptación profesional.

La Organización Internacional del Trabajo designa a la readaptación profesional como *“Aquella parte del proceso continuo y coordinado de medios estructurados, tales como servicios médicos, psicológicos, sociales, educativos, de orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva para que los inválidos puedan obtener, conservar, y progresar en un empleo adecuado; así como la promoción de la persona inválida para su integración o reintegración en la sociedad con una vida de participación laboral y cultural.”*³⁸

Fernández Buñuelos señala que la readaptación profesional consiste en la capacitación que se proporciona a una persona que por haber sufrido un accidente, requiere rehabilitación para reintegrarse a la actividad productiva por medio de un nuevo empleo o para regresar al puesto que desempeñaba. Cabe señalar que esta definición sólo contempla a las personas que tenían un trabajo antes de haber caído en la condición de discapacidad.³⁹

Es importante señalar que este concepto se basa en la idea de permitir a los discapacitados encontrar trabajo y progresar en el ámbito laboral, con el fin de ---

³⁸ R 99 Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, Organización Internacional del Trabajo. ob. cit.

³⁹ FERNÁNDEZ BUÑUELOS, Glenda. (comp.), Leyes de integración social para las personas con discapacidad. ob. cit., p. 18.

que puedan incorporarse a la vida productiva del país. También se debe considerar que es necesario crear sistemas que permitan a los discapacitados que nunca han tenido acceso a oportunidades de empleo, a entrar al mercado laboral y competir igualitariamente con los demás individuos de la sociedad.

Debemos entender que un discapacitado que ya consiguió empleo tiene derecho de seguir superándose y demostrar su valía en el ámbito laboral, es por lo anterior que también es necesario que el gobierno y las empresas creen programas que les permitan capacitarse para que obtengan mejores puestos, hecho que les permitirá alcanzar una mayor readaptación tanto profesional como social.

También es necesario comprender que, dentro de la readaptación profesional de un discapacitado no debemos basarnos en aquellas cosas que le son difíciles de realizar con motivo de su discapacidad, sino que hay que ver cuales son sus mejores aptitudes para enfocarnos en ellas y así aumentar su capacidad productiva.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES JURÍDICOS DEL TRABAJO DE LOS DISCAPACITADOS.

El presente capítulo tiene como finalidad hacer un breve recuento de cómo evolucionó el Derecho del Trabajo y muy en especial las normas que respecto a los discapacitados se han ido generando a lo largo de la Historia.

1. En el mundo.

Cabe mencionar que hasta antes de los Romanos, se le restó importancia al papel que desempeñaba el concepto de trabajo; durante la prehistoria no se tenía una concepción respecto del trabajo, sino que se realizaban una serie de actividades para poder lograr la supervivencia de las tribus y de esta forma la supervivencia de los individuos que formaban parte de ellas.

“Durante la prehistoria se dan los primeros registros de las personas con discapacidad, mismas que eran abandonadas por sus tribus debido a que éstas entorpecían la capacidad de la tribu o agrupación para movilizarse en busca de mejores lugares de caza y posteriormente de tierras de cultivo para asegurar la existencia de la misma”.⁴⁰

Es así que en la mayoría de las primeras civilizaciones los discapacitados eran considerados como una carga que la sociedad no se podía dar el lujo de sostener, pero también existieron algunos pueblos como “los Semang de Malasia o algunas

⁴⁰ ORTEGA VILLALOBOS, Joel, “Discapacidad”, ob. cit., p. 5

tribus nórdicas que los consideraban como hombres sabios o verdaderos Dioses".⁴¹

En la antigua Grecia las personas con discapacidad eran arrojadas a precipicios debido a que por sus deformidades, eran consideradas como gente no apta para la vida, además de que en su bella y floreciente civilización no podían existir personas diferentes o deformes.

"Hacia el Siglo IV A.C. es cuando se presentan los primeros estudios de personas con discapacidad realizados por los griegos Diógenes e Hipócrates, quienes estudiaron la epilepsia y la demencia; Si bien es cierto que ya se les empiezan a estudiar las discapacidades estas personas no eran consideradas como parte de la sociedad"⁴², y mucho menos como una fuerza productiva para la misma.

No es hasta el surgimiento de la esclavitud, "que se comienza a considerar al trabajo como una actividad despreciable, la cual estaba a cargo de los esclavos, es por esta concepción de las cargas sociales, que se pudo lograr el surgimiento de las grandes ciudades griegas y el florecimiento de las artes y la ciencia".⁴³

Debido a lo anterior es que los grandes pensadores de esa época aceptaban la esclavitud, ya que sin ella no hubieran podido darse el tiempo suficiente para desarrollar sus formas de pensar y habrían necesitado trabajar para poder subsistir.

⁴¹ Ibidem., p.5

⁴² Cfr., Idem.

⁴³ Cfr. DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, ob.cit., p. 5.

“En la civilización de Babilonia surgen las leyes de Eshunna (1772 a.c.) y el Código de Hammurabi (1750 a.c.), las cuales establecen un pago en especie para el pago de trabajadores libres, labradores, pastores y esclavos ... y existen sanciones para quienes desempeñaban indebidamente su actividad”⁴⁴

Para un mayor entendimiento de la evolución del Derecho del Trabajo en el mundo, lo hemos dividido en tres grandes etapas, que a continuación enumeramos y explicamos.

A. Época Romana.

En la antigua Roma también se presentan algunos de los primeros antecedentes del Derecho del Trabajo, “estos eran muy superficiales y abstractos y surgieron como figuras jurídicas que se encontraban enclavadas en el Derecho Civil”.⁴⁵

Es así como durante la época en que la esclavitud era el sustento de la economía romana los esclavos eran susceptibles de compraventa o arrendamiento, para ellos los esclavos, las bestias y los implementos de trabajo eran el objeto principal de los mencionados contratos. Estas figuras eran permitidas, debido a que el amo tenía sobre el esclavo un derecho de propiedad, incluso podía decidir sobre su vida y su muerte.

Si bien es cierto que en esta etapa todavía no había normas que regularan el trabajo por cuenta ajena, sí las podemos considerar como de los primeros antecedentes del Derecho del Trabajo en el mundo.

⁴⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, ob. cit., p. 51.

⁴⁵ Cfr. DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, ob. cit., p. 5.

"Posteriormente con el crecimiento del Imperio, teniendo como consecuencia un importante aumento en la población y al gran dificultad en la obtención de nuevos esclavos, los ciudadanos romanos tuvieron la necesidad de poner a disposición de terceros su energía de trabajo, es de esta forma que surgieron dos nuevas instituciones contractuales: La locatio conductio operis y la locatio conductio operarum".⁴⁶

"La locatio conductio operis tenía por objeto la realización de una obra determinada, es decir era un contrato a través del cual una persona llamada locator ponía a disposición de otra llamada conductor una cosa sobre la cual el conductor debía realizar cierto trabajo a cambio de un pago de un precio determinado al cual se le denominaba merces, por la realización de este servicio"⁴⁷, por ejemplo, una persona (locator) entrega a un artesano (conductor) cierta cantidad de oro que es de su propiedad, para que con él le confeccione un anillo, una vez elaborado éste, el artesano lo entregará a la primera persona y el le retribuirá con el pago del precio que se había pactado.

Este tipo de contrato es el antecedente jurídico del contrato de obra determinada y tenía como objeto principal la obra o el resultado del trabajo encargado, es decir, el fruto del trabajo y no el trabajo que se haya necesitado para lograr su ejecución.

La *locatio conductio operarum* es la más importante para el Derecho del Trabajo y consistía: *"en un contrato por virtud del cual una persona llamada locator se obligaba a prestar sus servicios personales durante algún tiempo a otra llamada conductor a cambio de cierta remuneración periódica en dinero, a*

⁴⁶ DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, ob.cit., p. 5.

⁴⁷ Cfr. PETIT, Eugene, Tratado elemental de Derecho Romano, Nacional, México, 1963, p. 404.

la cual también se le denominaba *merces*, pero en este caso es el conductor quien debe pagarla⁴⁸. Cabe mencionar que este tipo de contrato no abarcaba todos los tipos de servicios, ya que aquellos que eran difíciles de valuar en dinero no podían pertenecer a este tipo de contrato y eran regulados por otra figura jurídica conocida como *operae liberalis*.⁴⁹

Este tipo de contrato tenía como objeto esencial proporcionar o ceder la energía de trabajo a un tercero, es por esto que a este contrato se le considera como el inicio de la regulación jurídica del trabajo por cuenta ajena.

En Roma también tuvo gran importancia para el Derecho del Trabajo la clase de los artesanos, a los cuales se les permitió que se agruparan en asociaciones conocidas como *collegium artificum*, las cuales tenían como fundamento principal un régimen corporativo y la asistencia entre sus miembros.

Este tipo de organizaciones tuvo gran auge durante el Imperio del Emperador Trajano (53-117 D.C.), debido a que terminó un gran número de guerras y disminuyó notablemente el número de esclavos, se decidió incrementar las formas libres del trabajo manual.

Esto permitía que los esclavos que habían sido liberados por sus amos se incorporaran a los *Collegium artificum*, convirtiendo así a estas instituciones en una combinación de trabajadores por cuenta propia, que podían ser personas

⁴⁸ Ibidem.. p. 404

⁴⁹ Eran servicios que prestaban personas que ejercían profesiones liberales, como los retóricos, médicos, abogados, artesanos y otros muchos, estas personas podían recibir una remuneración por sus servicios a la cual se le denominaba como *Honorarium*. Es el antecedente del contrato de prestación de servicios profesionales.

libres, libertos⁵⁰ o incluso esclavos y que tenían únicamente finalidades de culto o asistenciales entre sus miembros. Además de que se instituyó que la pertenencia al *Collegium* era de carácter hereditario y completamente forzosa.

*“Ocasionalmente en los Collegia aparecen figuras de personas asalariadas, esto principalmente en los fabri, que eran todas aquellas personas que se dedicaban a la industria de la construcción”*⁵¹, pero esta figura de asalariados no tuvo la trascendencia necesaria para permanecer y fortalecerse.

Durante los siglos III y IV el Imperio cerró los *Collegia* debido a que por su estructura interna eran difícil determinar el pago de los impuestos que estos generaban a favor del Imperio y en ese momento se consideró necesario poder contar con colectividades ciertas y fácilmente identificables para la recaudación de impuestos.⁵²

Respecto a los discapacitados en la Antigua Roma no se les dio importancia, ya que sus leyes sólo hacen referencia a *“que todos aquellos nacimientos de personas que fueran deformes a los que se les denominaba monstrum, no tenían los efectos jurídicos de un nacimiento humano”*⁵³, es decir, se consideraba que estas personas no eran humanas y por tanto debían ser sacrificadas. También se hace referencia a que aquellos infantes que sufrían graves deficiencias mentales debían ser igualmente sacrificados.

⁵⁰ Se entiende por liberto a aquel esclavo que fue liberado de esta condición a través del acto conocido como manumisión, el cual consistía en que el amo renunciara al derecho de propiedad que ejercía sobre el esclavo.

⁵¹ ALONSO OLEA, Manuel, Introducción al Derecho del Trabajo. Tomo I, Quinta Edición, Civitas, España, 1994, p. 153.

⁵² Idem.

⁵³ MARGADANT S., Guillermo Floris, El Derecho Privado Romano. Decimo cuarta Edición, Esfinge, México, 1986, p. 120.

Es por lo anterior que el Imperio Romano no nos proporciona ningún antecedente respecto del trabajo de los discapacitados, ya que no los consideraban personas, al estar condenados estos al sacrificio no podían formar parte de la sociedad.

B. Edad Media.

Durante esta etapa histórica, a partir de la caída del Imperio Romano y la gran conmoción que causaban las invasiones germánicas ocasionaron que *“los señoríos territoriales que en sus épocas anteriores fueron poderes secundarios del Imperio se convirtieran en núcleos primarios de poder, que para el siglo IX constituían lo que se conoció como el Régimen Feudal”*⁵⁴.

Es en este sentido, que los campesinos otorgaban la propiedad de sus tierras al señor feudal a cambio de la protección que frente al exterior les ofrece y garantiza el señor, sin embargo los campesinos seguían asentados en su tierra, de la cual obtenían lo necesario para su subsistencia, con la obligación de trabajarlas y pagar un precio al señor como retribución por la protección que les otorgaba. El pago antes mencionado se convirtió en el sustituto de los antiguos impuestos que se pagaban al Imperio.

Es así que podemos calificar al trabajo de los siervos como un trabajo forzoso o no libre, ya que éste estaba obligado a trabajar para el señor feudal⁵⁵ y no podía dejar de hacerlo o hacerlo para cualquiera, además de que se consideró hereditaria la servidumbre, es decir, la descendencia del siervo se encontraba

⁵⁴ ALONSO OLEA, Manuel, Introducción al Derecho del Trabajo, Tomo I, ob.cit., p. 163.

⁵⁵ *Ibidem.*, p.175.

ligada a la obligación de trabajar la tierra al igual que su padre, de esta forma al señor feudal nunca le faltarían manos que labraran sus tierras.

Podemos señalar que la figura del trabajador siervo careció de relevancia para la época, ya que la estructuración jurídica que lo unía al señor feudal no tenía como objeto principal el trabajo de éste y su calidad de trabajador provenía de otra calidad primaria la cual consistía en ser siervo.

En esta etapa de la Historia al igual que en Roma el artesanado tuvo una gran importancia ya que participaron en la conformación de asociaciones conocidas como gremios, *“las cuales estaban conformadas por individuos que se dedicaban a un mismo oficio dedicadas a determinar cuales eran las condiciones conforme a las cuales debían prestar sus servicios los agremiados”*⁵⁶ y los cuales estaban conformados de la siguiente manera.

Los maestros. Quienes eran los dueños de los medios de producción y participaban de forma activa en la elaboración de los bienes y servicios que producían.

Los compañeros u oficiales. Que eran los trabajadores que tenían experiencia en el oficio.

Los aprendices. Que eran las personas interesadas en aprender determinado oficio.

Posteriormente los artesanos, que en un principio habían formado parte de los gremios implantados por los comerciantes, comenzaron a tener disputas con los segundos debido a que estos tenían intenciones de implantar un régimen servil de

⁵⁶ Cfr. DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, ob.cit., p. 6.

prestaciones, en el cual los artesanos tendrían que trabajar a favor de los comerciantes.

Es por lo anterior que los artesanos comenzaron a dejar de formar parte de los gremios de comerciantes a los que pertenecían y empezaron a formar sus propios gremios, pero estos nunca alcanzaron la misma fuerza económica y política que los de los comerciantes.

“Respecto de las relaciones de trabajo durante esta época, podemos señalar que ésta no se establecía entre el trabajador y el gremio, sino entre el trabajador y el maestro o empresario”⁵⁷, aunque ambos pertenecían al gremio y durante todo el tiempo de existencia de estas formas de asociación conservó este carácter.

Las formas de remuneración en estas asociaciones eran tanto en pago de dinero o pago en especie, pero por lo general predominó la primera, así mismo, podemos señalar que los precarios contratos de trabajo que se celebraron en estas instituciones eran por lo general de duración corta, es decir, los contratos eran diarios y se renovaban día a día. Los contratos que estaban excluidos de esta concepción eran los de los aprendices, los cuales eran de larga duración y una vez que terminara al periodo de aprendizaje y se tuviera la posibilidad de escalar al status de oficial, el contrato podría proseguir con el objeto de aspirar a obtener el cargo de maestro dentro del gremio.⁵⁸

A medida que van creciendo las industrias basadas en este tipo de asociaciones, el maestro o empresario comienza a especializarse, de tal modo que

⁵⁷ Cf. ALONSO OLEA. Manuel, Introducción al Derecho del Trabajo. Tomo I, ob. cit., p. 188.

⁵⁸ *Ibidem.*, pp. 188-189.

deja de intervenir en el proceso de producción, para convertirse en el coordinador de los servicios que le prestan.

“Paralelamente a esta nueva especialización de los maestros surge el problema de que cada vez es más necesario aumentar los medios económicos para generar el buen desarrollo y funcionamiento de la empresa, lo que aunado al hermetismo de los maestros de los gremios, provocó que cada vez fuera más difícil escalar de grado dentro de los mismos, de esta forma los maestros aseguraron a su descendencia la posibilidad de que fueran los únicos en obtener dicho grado dentro del gremio”⁵⁹.

Es así que las únicas formas para alcanzar el grado de maestro fueron las siguientes: ser hijo del maestro o ser marido de la hija del maestro y sus descendientes legítimos o ser el segundo marido de la viuda hija de un maestro y que contara con la calidad de oficial dentro del gremio. Es por esto que dentro de los gremios se fueron formando estatus sociales, que se transmitían de padre a hijos y dentro de los cuales existía una escasa movilidad, provocada formalmente por el gremio.

Como consecuencia, los gremios se fueron convirtiendo en asociaciones de empresarios que fueron abandonadas por los oficiales y aprendices para formar nuevas agrupaciones de verdaderos trabajadores asalariados a las cuales se les reconoce como el antecedente de los sindicatos. *“Estas asociaciones fueron conocidas por diversos nombres, así en Francia se les llamo **Compagnonnage**, en Italia **Fratellanze** y en Alemania **Bruderschaften**”⁶⁰.*

⁵⁹ Ibidem., p.189.

⁶⁰ Cfr., DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, Vol. I, Segunda Edición, Depalma, Argentina, 1976, p. 49

Estas nuevas corporaciones no fueron bien recibidas por la burguesía de la época hecho por lo cual se buscó la desaparición de las mismas.

Es así que los gremios se fueron debilitando y extinguiendo, *“este proceso culminó con la publicación del Edicto Turgot el 12 de marzo de 1776, este ya sólo era una constancia de la desaparición de los gremios. Años después, en 1791 se publicó la ley Chapellier, misma que confirmó la anterior y la cual es considerada como el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento del proletariado como una fuerza organizada”*⁶¹.

Respecto de los discapacitados sólo podemos mencionar que: *“durante el siglo XIV, los nacidos con alguna deficiencia física sensorial o mental eran confinados a encierros en los monasterios medievales y eran exhibidos durante los fines de semana a manera de circo para que el pueblo se divirtiera y tomara conciencia y rectificara los errores que cometían para evitar recibir un castigo de Dios, como el que habían recibido estos monstruos o fenómenos”*.⁶²

Posteriormente *“los “anormales” o “miserables”, como ya se les denominaba, dejaron de ser utilizados como espectáculo público para convertirse en una medida, a través de la cual, la Iglesia despertaba en las personas la noción de caridad con la promesa de la salvación y de vida eterna y su idea era liberar a las personas normales del pecado a través de la caridad”*.⁶³

Esta concepción de los discapacitados fue la que obligó a creer durante una gran parte de la historia moderna que eran personas minusválidas, es decir, gente

⁶¹ DÁVALOS MORALES, José, *Derecho del Trabajo I*, ob.cit., p. 6.

⁶² ORTEGA VILLALOBOS, Joel, “Discapacidad”, ob. cit., p. 5.

⁶³ *Ibidem.*, p. 6.

sin valor y por tanto incapaces de desarrollar conciencia y sentimientos, motivo por el cual no tenían ni voz ni voto.

C. Época Moderna.

Una vez terminada la Edad Media y con el nacimiento y propagación del individualismo, el liberalismo y la Revolución Francesa, en Europa surgieron dos ideas que más adelante chocarían entre sí: por un lado surge la idea de los derechos naturales del hombre y por el otro lado las ideas liberales que provocaron que el Estado se pusiera al servicio de la burguesía.

Juan Jacobo Rousseu fue uno de los precursores del individualismo, señalaba que todos los hombres eran libres por naturaleza e iguales, pero que al nacer se ven envueltos en las cadenas de la sociedad. Es de esta concepción que en el año de 1789 en Francia, en la Asamblea Nacional, surgió la idea de los derechos naturales del hombre; se señalaba que cada ser humano posee, por el sólo hecho de serlo, un conjunto de derechos eternos e inmutables, que eran inalienables e imprescriptibles de los cuales ningún ser humano puede ser despojado.⁶⁴

Por otro lado, la burguesía comenzó a tomar como bandera la idea liberal de que la riqueza de una Nación se encontraba en relación con la cantidad del oro que poseía, señalaban que era necesario intercambiar el mayor número de mercancías por oro extranjero y que para poder lograr este intercambio era necesario incrementar la producción, por lo que se propugnó por la libertad de industria.⁶⁵

⁶⁴ Cfr., DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, ob. cit., p. 7.

⁶⁵ Idem.

“Tomando como base estas ideas surgieron tres legislaciones en Francia las cuales oprimieron a los trabajadores de la época: La Ley Chapellier, El Código Penal y el Código Civil”⁶⁶.

La primera negaba la libertad de coalición y asociación sindical con el fin de evitar que los trabajadores se organizaran para exigir mejores condiciones de trabajo y salarios decorosos.

El Código Penal se encargó de establecer castigos ejemplares para aquellas personas que, con el pretexto de obtener mejores condiciones de trabajo y salarios dignos, pusieran obstáculos a la marcha de las fuerzas económicas. Esta legislación se fundamentó en la idea de la burguesía, la cual establecía que era necesario asegurar el libre juego de las actividades económicas para poder garantizar la libertad de industria y de trabajo, también se sostenía que los salarios de los trabajadores debían estar regidos por la Ley de la oferta y la demanda, ya que nadie se podía oponer a ella.

El Código Civil regulaba todavía los contratos de trabajo y se vio envuelto en grandes problemas debido a que, consignaba libertad de contratación y autonomía de la voluntad, pero cómo podía ser esto posible si los trabajadores vivían en la miseria y tenían que sujetarse a la voluntad de los patrones para poder subsistir, el cual, lo único que tenía que hacer era esperar a que acudieran las personas a pedir trabajo para imponer sus condiciones con una crueldad impresionante.

⁶⁶ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, ob.cit. p. 7.

Es en estas condiciones que los patrones impusieron jornadas de trabajo de 14 horas, se valieron del trabajo de los niños y establecieron salarios que sólo servían para sobrevivir y aunado a esto existía la posibilidad del despido libre⁶⁷.

Con la sobreproducción de mercancías ocasionada por la Revolución Industrial se ocasionó el surgimiento de las crisis económicas de 1815, 1818 y 1825, que obligaron a arrojar a miles de trabajadores a la calle, los cuales cayeron en el pauperismo. Estos acontecimientos pusieron en duda el sistema liberal de la época y permitieron que las nuevas corrientes del pensamiento comenzaran a cambiar el rumbo de la vida mundial.⁶⁸

Años después, el pensamiento de Carlos Marx afirmaría que la propiedad privada se encargó de dividir al hombre en dos clases sociales, la de los propietarios de la tierra y la de los sin tierra, que se oponían una frente a la otra y que dieron origen a la lucha de clases.

Señalaba que esa la lucha de clases a la que se refería era la historia de las sociedades que vivían bajo el régimen de la propiedad privada y de la consecuente explotación del hombre que ésta originaba. Así dio origen a la utopía de una sociedad en la que no existiera la explotación del hombre por el hombre ya que la sociedad sería dueña de los medios de producción y en la cual los bienes que se produjeran darían a cada individuo lo necesario para vivir plenamente.⁶⁹

Los primeros años del siglo XIX son considerados como la edad heroica del movimiento obrero y del Derecho del Trabajo, ya que se comenzó a luchar por la

⁶⁷ Cfr., DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, ob. cit., p. 10.

⁶⁸ DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, ob. cit., p. 8.

⁶⁹ Cfr., DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, ob. cit., p. 11.

libertad sindical, de huelga y de negociación y contrataciones colectivas, esta lucha se inició en Inglaterra con un movimiento al cual se le denominó cartismo, ya que los trabajadores solicitaron vía escrita al Parlamento inglés se les permitiera hablar en su tribuna, así comenzó una marcha hacia la Ciudad de Londres, la cual fue disuelta por la policía y el ejército.⁷⁰

En 1824 se reconocen las libertades colectivas de los trabajadores de Inglaterra y con este hecho los trabajadores comenzaron a exigir al Estado que se abstuviera de intervenir en sus nuevas negociaciones. Estas libertades permitieron a los trabajadores comenzar a obtener las condiciones de trabajo que el Estado no había querido imponer durante el liberalismo.

Dos grandes acontecimientos provocaron el nacimiento del Derecho Obrero, la difusión de las ideas de Marx y el comienzo de las revoluciones europeas de mediados del siglo XIX.

En febrero de 1848 Marx publica en Londres el Manifiesto del Partido Comunista, en el cual con un lenguaje claro y sencillo pone al alcance del proletariado la explicación materialista de la historia, la ley fundamental de la lucha de clases, la tesis de que el sistema de la propiedad privada hace inevitable la contradicción entre las clases, la teoría de la revolución, la visión de la sociedad socialista y la idea de la desaparición del Estado en esta nueva sociedad.

Para el Derecho del Trabajo, la idea fundamental de este libro, consiste en el hecho de que se enseñó a los trabajadores que solo por medio de la revolución se

⁷⁰ Ibidem., pp.15-16.

pondría fin a la lucha de clases y que ellos eran los destinados por la Historia para llevar a cabo esta premisa.⁷¹

En febrero de 1848 se creo una comisión en Francia conocida con el nombre de Luxemburgo para que preparara una legislación laboral, pero con los acontecimientos que desembocaron en el Imperio de Napoleón III esta nueva legislación no pudo ser implantada.

No es hasta el año de 1864 que se derogan en Francia las leyes que prohibían la formación de sindicatos y de huelgas. En Alemania es hasta 1872 cuando se permite el establecimiento de dichas asociaciones.

En el año de 1870 el Imperio de Prusia y un poco después el Imperio Alemán desarrollaron una considerable legislación laboral. *“En Alemania Bismark inició lo que en la actualidad se conoce como política social, la cual consistía en procurar el bienestar de los trabajadores, se establece: la protección a la salud y a la vida de los trabajadores, las normas del trabajo de las mujeres y menores”*⁷².

En 1883, Francia volvió al camino de la legislación laboral, creando el seguro de enfermedades, en 1884 reconoció la libertad sindical y expidió la Ley de Accidentes de Trabajo y en 1889 crea el seguro de vejez e invalidez.⁷³

En la ciudad de Bruselas en el año de 1901 se crea la Asociación Internacional, para la Protección Legal de los Trabajadores. Esta es el primer organismo internacional encargado del Derecho del Trabajo y fue el precursor de

⁷¹ Ibidem., pp. 15-16

⁷² BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, ob. cit. p. 72.

⁷³ Ibidem., p. 73.

los convenios en materia laboral, pero su actividad es interrumpida por la Primera Guerra Mundial.

Los años posteriores a la Primera Guerra Mundial presenciaron dos sucesos que culminaron con la evolución del Derecho Laboral Europeo: la proclamación de la Constitución Alemana de Weimar el 11 de agosto de 1919 y la creación de la Organización Internacional del Trabajo 28 de junio del mismo año.

“La Constitución de Weimar, es la primera de toda Europa que dedicó un capítulo especial a los Derechos del Trabajo, consignaba los derechos de asociación sindical y derecho colectiva, permitía a los trabajadores participar en la administración de las empresas, recogió las instituciones básicas del Derecho Individual del Trabajo y sustentó la seguridad social ni la protección a la maternidad y en la ayuda al hombre en caso de accidente de trabajo o imposibilidad para trabajar”⁷⁴.

Con el fin de la Primera Guerra Mundial y la adopción del Tratado de Versalles, el cual contenía los documentos constitutivos de la Organización Internacional del Trabajo, de la cual que emanan reglas para relacionar a los Estados en esta materia y ha ayudado a impulsar legislaciones laborales en los países menos desarrollados.

Dicha organización ha impulsado el mejoramiento de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad mediante la promulgación de recomendaciones y convenios que, si bien no han sido ratificados por todos sus miembros sirven de precedente para tomar en cuenta a este grupo social.

⁷⁴ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo 1. ob. cit., pp. 20 y 21.

Hacia el final de la Segunda Guerra Mundial resurgió la idea de constitucionalización el Derecho del Trabajo, así que en 1946 Francia añadió en su Constitución los derechos del hombre al trabajo libre e Italia un año más tarde reconoció a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y en disposiciones posteriores consignó los derechos mínimos del trabajo en materia individual, colectiva y de seguridad social.

“Dentro de los convenios y recomendaciones encaminados al tratamiento de las personas discapacitadas, creados por la Organización Internacional del Trabajo, podemos señalar los siguientes:

- *Recomendación sobre la indemnización por accidentes de trabajo. (1925)*
- *Recomendación sobre los trabajadores con capacidad disminuida. (1944)*
- *Recomendación sobre la adaptación y readaptación profesionales de los inválidos. (1955)*
- *Recomendación sobre la readaptación profesional y empleo. (personas invalidas) (1983)*
- *Convenio sobre la readaptación profesional y empleo. (personas invalidas) (1983)”⁷⁵*

2. En México.

El Derecho del Trabajo tuvo que franquear grandes dificultades para poder ser implantado en México, aún así nuestro país es uno de los primeros en instrumentar normas constitucionales encargadas de regular al trabajo.

⁷⁵ Readaptación profesional y empleo de las personas invalidas, Estudio General al convenio C159 y recomendación R99, Informe III parte Ib, Organización internacional del trabajo, 1998.

Este apartado nos dará un breve panorama de las dificultades que se tuvieron que sortear para lograr el reconocimiento de los derechos de los trabajadores.

A. La Colonia.

Durante esta etapa de la historia de México los pueblos de indígenas eran presa de la explotación de los conquistadores, es por lo anterior que se suscitó una pugna entre estos últimos y los misioneros Católicos que vinieron a evangelizar a los indígenas.

En este sentido y como medio para evitar el problema antes citado, es que surgen las Leyes de Indias, las cuales tienen como fundamento el pensamiento de Isabel La Católica y las cuales fueron creadas a efecto de proteger a los indígenas americanos.⁷⁶

A pesar del sentido de equidad de estas leyes, siguen teniendo el marcado sentido de conquista propio de la época y por tanto no consideraban a los indígenas como personas iguales a los peninsulares en los ámbitos políticos, sociales y económicos, es decir, aunque se les reconocía su calidad de seres humanos, éstos no contaban con igualdad de derechos entre ellos y sus amos.

Este conjunto de leyes se caracterizaba por ser una serie de medidas encaminadas a la misericordia y a concesiones graciosas para una raza que fue vencida, que carecía de derechos y que era cruelmente explotada.

⁷⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, ob. cit., p.39.

Para el Derecho del Trabajo, la aportación más valiosa de las Leyes de Indias, es que se procuró asegurar al indígena la percepción efectiva de un salario en remuneración al trabajo que desempeñaban, el establecimiento de una jornada de trabajo, señalar un salario mínimo y la prohibición de establecer tiendas de raya. Estas leyes son consideradas por Dávalos Morales como *"...los ordenamientos mas importantes de los Reyes Católicos para ayudar a los indios..."*⁷⁷

El principal problema en la aplicación de la Leyes de Indias es que no importaba que fueran ordenamientos bien establecidos ya que gran parte de la gente poderosa que habitaba los territorios conquistados de América no cumplía con estas disposiciones.

Durante la Colonia tuvo un papel trascendental la reglamentación de los oficios mediante de los gremios, pero estos eran muy distintos a los que surgieron con una gran autonomía en Europa, ya que, los establecidos en la Nueva España estuvieron regidos por las Ordenanzas de Gremios, a las cuales se les puede considerar como un acto absolutista por parte del gobierno por medio del cual se controlaba la actividad de los hombres.⁷⁸

Estos gremios eran trascendentales para acaparar la producción en manos de los comerciantes peninsulares, es así que surge una pequeña burguesía que tenía como aprendices a los indígenas y mestizos de la Nueva España.

"Tomando en cuenta que al paso de los años la producción creció y los aprendices locales se volvieron personas muy hábiles en el oficio que desempeñaban, los gremios restringieron la admisión de nuevos miembros y

⁷⁷ DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, ob. cit., p. 53.

⁷⁸ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, ob. cit., p. 39.

*alargaban los plazos que se requerían para poder ascender un lugar en la escala gremial*⁷⁹.

*"El 8 de junio de 1813 las Cortes Españolas pusieron fin al régimen gremial de la Nueva España, debido a que estas autorizaron a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino, a establecer las fábricas y oficios que estimaran convenientes sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio"*⁸⁰.

Lamentablemente durante este periodo la clase trabajadora vivía sumergida en la desigualdad social y, si este gran conglomerado todavía no lograba el reconocimiento de sus derechos, mucho menos los discapacitados lograrían algún avance para el reconocimiento de los suyos.

B. La Independencia.

Durante la Guerra de Independencia, José María Morelos y Pavón, señalaba en Los Sentimientos de la Nación Mexicana la necesidad de que los pobres obtuvieran un mejor jornal.

Estos pensamientos fueron presentados en 1813 al Congreso de Anáhuac, el cual establecería en el artículo 38 del Decreto Constitucional de Apatzingan, que *"ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública"*⁸¹.

⁷⁹ DÁVALOS MORALES. José. Derecho del Trabajo I, ob. cit., p.54 .

⁸⁰ Idem.

⁸¹ Cfr. DE LA CUEVA. Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, ob. cit., p.40.

Lamentablemente a pesar los pensamientos de José María Morelos y Pavón y de la nobleza del Decreto de Apatzingan, durante los siguientes años de guerra se siguieron aplicando las Leyes de Indias y demás reglas de la Corona Española.

Este hecho provocó que las condiciones de los trabajadores de esta época empeoraran debido a que el país se encontraba sumergido en una crisis política, económica y social, producida por la Guerra de Independencia.

Con la promulgación de la Constitución de 1824, surgió el problema representado por la postura de dos importantes pensadores de México, Lucas Alamán señalaba que era necesario industrializar al país creando una infraestructura fabril con la intervención del Estado y José María Luis Mora pugnaba por la iniciativa privada y el interés individual.⁸²

La independencia política no mejoró las condiciones de los trabajadores, ya que, la Constitución de 1824 no hizo mención alguna respecto al problema social; en este periodo la jornada laboral era de 18 horas diarias, dos más que las que se laboraban durante los últimos años de la Colonia y los salarios fueron rebajados, las mujeres y los niños recibían un salario paupérrimo y los trabajadores estaban obligados a comprar en las tiendas de raya establecidas por los patrones.⁸³

A mediados de siglo XIX, México se encontraba gobernado por el dictador Santa Anna, es debido a esto que se generó un movimiento conocido como la Revolución de Ayutla, que tenía como objetivo fundamental derrocar al dictador y establecer un nuevo régimen liberal.

⁸² DÁVALOS MORALES. José, Derecho del Trabajo I, ob. cit., p.56 .

⁸³ Idem.

En 1856 la clase trabajadora de la nación mexicana vivía en una gran miseria, es así que, Ignacio Comonfort el 15 de mayo del mismo año, intentó mejorar la situación de los trabajadores promulgando el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, pero esta legislación fue muy deficiente y en consideración de varios autores, fue inferior a las Leyes de Indias.

Con el triunfo de los liberales se convocó a un Congreso Constituyente, que se reunió en la ciudad de México entre 1856 y 1857, el cual dio como resultado la promulgación de la Constitución de 1857. Esta Constitución de corte liberal contenía en sus artículos 4, 5 y 9 disposiciones relativas al trabajo, es así que se consignó la libertad de profesión, industria o trabajo, el principio de que ninguna persona puede ser obligada a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento y la libertad de asociación.⁸⁴

En este Congreso Constituyente se propuso la cuestión del Derecho del Trabajo, pero no se logró su reconocimiento, debido a que el corte liberal de dicho congreso no concebía más valor que el de la propiedad privada y señalaron que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley.

Durante el Imperio en México de Maximiliano de Habsburgo, se mostraron principios de pensamiento liberal, ya que, estaba convencido que el progreso de las naciones no podía sustentarse en la explotación de las clases trabajadoras, es por lo anterior que el 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto Provisional del Imperio, el cual en el capítulo destinado a las Garantías Individuales, señalaba en sus artículos 69 y 70, que quedaban prohibidos los trabajos gratuitos y forzosos, asimismo contempló el hecho de que ninguna persona podía obligarse a prestar

⁸⁴ Ibidem., p.57.

sus servicios sino de manera temporal, obligó a los padres de los menores de edad a autorizar la prestación de servicios de éstos.⁸⁵

Posteriormente, el 1 de noviembre de ese mismo año expidió una ley que se conoce como la Ley del Trabajo del Imperio, en la cual se estableció: la libertad de los campesinos para separarse en cualquier momento de la finca en la que prestaban sus servicios, una jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso semanal, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas donde habitaran más de 20 familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por violación a las normas que anteceden, todo esto entre algunas otras que complementaban a las antes citadas.

Con la caída de Maximiliano de Habsburgo y con la no aplicación de las normas emitidas por él, la Constitución de 1857 siguió estando vigente, lo cual permitió la elaboración de un Código Civil en 1870, *“en el cual se intentó dignificar el trabajo señalando que este no podía ser equiparado con el contrato de arrendamiento, de esta forma se creó un título en dicha legislación el cual era aplicable a todas las actividades del hombre, entre las cuales se regulaban, el mandato, el ejercicio de profesiones y el contrato de trabajo. Pero esta legislación no fue suficiente para que las condiciones de los trabajadores mostraran importantes mejoras”*⁸⁶.

La primera década del siglo XX fue testigo de los grandes acontecimientos de la lucha de clases en México basados en exigencias de los obreros con el fin

⁸⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, ob. cit., p.41.

⁸⁶ Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, ob. cit., pp. 81 y 82.

obtener mejores condiciones de vida, pero dentro de ellos se destacaron dos movimientos: la huelga de Cananea y la huelga textil de Puebla.

Para el año 1906 los obreros de las minas de Cananea, Sonora, declararon una huelga que tenía como fin obtener mejoras en sus salarios y lograr suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados estadounidenses que trabajaban en ella, pero el gobernador de dicho estado aplastó este movimiento obrero con lujo de violencia con tropas de los Estados Unidos de América.

El segundo de los movimientos se dio en el estado de Puebla, en donde trabajadores de la industria textil fueron sometidos a un Reglamento de Fábrica, el cual abusaba de su libertad y dignidad, lo cual motivó a que éstos trabajadores iniciaran una huelga, pero los empresarios contestaron a este movimiento solicitaron al presidente Porfirio Díaz para que fungiera como árbitro, pero éste al recibir las presiones de la burguesía optó por dar la razón a los empresarios y sólo prohibió el trabajo de los menores de siete años.⁸⁷

Durante el año de 1906, el partido liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó el 1 de julio un manifiesto y programa que, como señala Mario de la Cueva, *“contiene el documento pre-revolucionario más importante a favor del Derecho del Trabajo.”*⁸⁸

Este documento hacía un análisis de la situación del país y de las condiciones en las que subsistían los campesinos y obreros, proponiendo reformas básicas en los asuntos políticos, agrarios y del trabajo. Es en este último punto que se hizo notar la necesidad de crear las bases para una legislación del trabajo, pugnaban

⁸⁷ Cfr. DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, ob. cit., p.56.

⁸⁸ DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, ob. cit., p. 42

porque existiera mayoría de trabajadores mexicanos en las empresas, igualdad de salario para nacionales y extranjeros, prohibición del trabajo a menores de 14 años, jornada de trabajo de 8 horas, descanso semanal obligatorio, fijación de salarios mínimos, reglamentación del trabajo a destajo, pago de salario en efectivo, prohibición de descuentos y multas, pago semanal del salario, prohibición de las tiendas de raya, anulación de las deudas de los campesinos, reglamentación del trabajo de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio, indemnización por accidentes de trabajo, higiene y seguridad en las fábricas, talleres y habitaciones higiénicas para los trabajadores.

Como ya señalamos los primeros años del siglo XX fueron fundamentales para la implantación del Derecho del Trabajo en México y es en este sentido que en algunos estados de la República se instrumentaron normas tendientes a proteger a la clase trabajadora.

En 1904 en el Estado de México la legislatura local, a petición de su gobernador José Vicente Villada, dictó una ley que obligaba al patrón a cubrir los gastos de asistencia médica y a pagar el salario, hasta por un periodo de tres meses del empleado que hubiera sufrido un accidente de trabajo.

En 1906 el gobernador de Nuevo León, quien había impulsado fuertemente el desarrollo industrial de ese estado, se inspiró en la legislación francesa para crear una ley que definía al accidente de trabajo como aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él, y se encargó de fijar indemnizaciones que podían llegar hasta el monto de dos años de salario para el caso de aquel trabajador que se encontrara en una incapacidad permanente total.⁸⁹

⁸⁹ Cfr. DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, ob. cit., p. 59.

En el año de 1910, debido a la desigualdad social que existía en la época el pueblo se levantó en armas contra la dictadura del general Porfirio Díaz, es así que le 5 de octubre de ese año, Francisco I. Madero expide el Plan de Guadalupe, se desconoce el régimen porfirista y se convoca al pueblo para restablecer la Constitución de 1857 y se pugna por el principio de la no reelección, además de hacer referencia al régimen agrario.

Durante los años de 1911 a 1913 ya con el porfiriato derrotado, se establecen los gobiernos de Francisco de León Barra y de Francisco I. Madero quienes fueron traicionados por Victoriano Huerta quien tomó el poder, todos ellos defraudaron a los campesinos que participaron en el movimiento en contra de Porfirio Díaz y motivaron la rebelión de encaminó el caudillo Emiliano Zapata, quien tomó como bandera el principio de "Tierra y Libertad".

En 19 de febrero de 1913, tanto la legislatura como el gobernador del estado de Coahuila Venustiano Carranza niegan la legitimidad de Victoriano Huerta e invitan a los demás estados de la República a defender sus derechos instituyendo así el Plan de Guadalupe, esta nueva rebelión recibió el nombre del Ejército Constitucionalista.

En 24 de septiembre de 1913, Carranza manifestaba en la ciudad de Hermosillo que una vez terminada la rebelión armada tendría que iniciar una lucha social la cual tendría como fin establecer la justicia y buscar la igualdad para lograr el equilibrio de la conciencia nacional.

El Ejército Constitucionalista logró el 5 de julio de 1914 que el usurpador Huerta abandonara el poder. Con Carranza al poder, en diciembre de 1914 se adiciona y reforma el Plan de Guadalupe para ofrecer nuevas leyes agrarias y

leyes laborales tendientes a mejorar las condiciones del trabajo rural, obrero y minero, además de revisar el Código Civil, Penal y de Comercio.

Durante estos años comenzaron a surgir en algunos estados de la República, legislaciones que estaban encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo de los obreros nacionales. Es así que comenzó la implantación del Derecho del Trabajo en México y que culminaría con la Declaración de los Derechos Sociales en 1917.

En Aguascalientes, el 23 de agosto de 1914, se publicó una ley en la que se decretaba la reducción de la jornada de trabajo a 8 horas, se implantó el descanso semanal y se prohibió la reducción de salarios.

En San Luis Potosí el 15 de septiembre de 1914 se fijaron salarios mínimos y en Tabasco sucedió lo mismo, además se redujo la jornada a 8 horas y se cancelaron las deudas de los campesinos.

El gobernador de Jalisco expidió un decreto respecto de la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones. En ese mismo estado, el 14 de octubre de 1914 se publica un nuevo Decreto, al que se le conoce como Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, este es substituido por otro Decreto emitido en diciembre del mismo año, el cual regulaba una jornada laboral de 9 horas, prohibía el trabajo de menores de 9 años, establecía salarios mínimos para el campo y la ciudad, se protegía al salario, reglamentaba el trabajo a destajo, aceptaba la teoría del riesgo de trabajo y se creaban las Juntas de Conciliación y Arbitraje.⁹⁰

⁹⁰ DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, ob. cit., p. 59.

En el estado de Veracruz se impuso el descanso semanal obligatorio el día 4 de octubre de 1914 y 11 días después se expidió la Ley del Trabajo del Estado, que además de regular la jornada, salarios mínimos, descanso semanal, riesgos de trabajo, organizar la justicia obrera y la organización de tribunales de trabajo llamados Juntas de Administración Civil, estableció escuelas primarias que debían ser sostenidas por los empresarios.

En 1915 en Yucatán se expidió un conjunto de cinco leyes a las cuales se les conoció como "Las Cinco Hermanas", estas eran las Leyes de: Hacienda, Catastro, Municipio Libre y Trabajo. Esta última estableció conceptos básicos que pronto se establecerían en la nueva Constitución Mexicana, tales como: señalar que el trabajo no es una mercancía, el Derecho del Trabajo tiene como finalidad dar satisfacción a una clase social, las leyes contienen únicamente los beneficios mínimos que deben disfrutar los trabajadores, además reglamentó las instituciones colectivas, los contratos colectivos, la huelga, el trabajo de las mujeres y el de los menores y las reglas sobre seguridad e higiene. También creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, que estaban encargados de dirimir todos los conflictos de trabajo ya fueran individuales o colectivos, jurídicos o económicos.

En abril de 1915, en la capital de la República una comisión presidida por el Secretario de Gobernación Rafael Zubarán, generó un proyecto de Ley del Contrato de Trabajo, la cual debería regular los contratos individuales y colectivos.

En Coahuila el gobernador expidió un decreto en septiembre de 1916, por medio del cual creó en los departamentos gubernamentales una sección de

trabajo. Al mes siguiente expidió la Ley sobre Accidentes de Trabajo, en la cual se abría la posibilidad de que en los contratos colectivos se estableciera la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

El 14 de septiembre de 1916 Carranza convocó al pueblo para que eligiera representantes a una Asamblea Constituyente, con el fin de determinar el rumbo de la Nación en la Constitución.

Si bien es cierto que los primeros años del siglo XX surgieron los principales precursores del Derecho del Trabajo en México y que pugnaron por ayudar al empleado que se convirtiera en incapaz por motivo de un accidente de trabajo, esto no implica que se haya comenzado a pensar en su rehabilitación profesional, es decir, en este periodo todavía no se considera a los discapacitados

C. La Constitución de 1917.

El proyecto de la nueva Constitución que se presentó a la Asamblea Constituyente provocó en esta una gran decepción, ya que ninguna de las reformas sociales que eran necesarias para el pueblo fueron debidamente tratadas en este proyecto. Respecto al trabajo sólo mencionaban en su artículo 5 que los contratos de trabajo tendrían una obligatoriedad de un año y en su artículo 73 fracción X autorizaban al poder Legislativo Federal para regular en materia del trabajo.⁹¹

En diciembre de 1916 los representantes de Veracruz y Yucatán presentaron iniciativas de reforma al artículo 5 antes mencionado, que tenían como

⁹¹ Ibidem., p. 62.

fundamento la necesidad de establecer normas concretas a favor de la clase trabajadora, la comisión que se encargó de dictaminar estas propuestas incluyó en el texto de dicho artículo, una jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y el día de descanso semanal.

Durante la discusión de estas adiciones al artículo 5 de la nueva Constitución, hubo diputados que eran detractores de estas reformas, pero el diputado Héctor Victoria del estado de Yucatán subió a la tribuna para defender la propuestas de reforma y dentro de su discurso se encontró la idea de incorporar en la Constitución los lineamientos básicos que debía contener el Derecho del Trabajo.

“Es así que comenzó la discusión de si sería posible contemplar en la Constitución, normas que por técnica Jurídica deberían de formar parte de un Reglamento y no de la Carta Magna de una Nación. Pero después de varios debates al respecto se llegó a la conclusión de que era necesario sentar las bases del Derecho del Trabajo en la constitución y así evitar que los derechos de los trabajadores volvieran a pasar inadvertidos”⁹².

Posteriormente se formó una comisión redactora, la cual se encargaría del nuevo título de la Constitución, cuyo proyecto fue finalmente presentado al Congreso y de tal forma el 23 de enero de 1917 fue aprobado por unanimidad de votos el artículo 123 constitucional. Este artículo contiene el triunfo de la clase trabajadora sobre todos aquellos que la explotaron y sienta las bases del Derecho del Trabajo mexicano.

⁹² DE LA CUEVA, Mario, EL nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, ob. cit., pp. 48 y 49.

Entre los principales conceptos que contenía este artículo se encuentran los siguientes: Se concede a las legislaturas estatales la facultad de expedir leyes que regulen el trabajo, se establece una jornada de 8 horas, día de descanso obligatorio, se prohíbe el trabajo de menores de 12 años, se regula el trabajo de las mujeres embarazadas, se establece el salario mínimo, se adiciona el principio de igualdad laboral, se establece el derecho a la huelga, la libertad de asociación sindical, entre otros muchos principios.⁹³

D. Ley Federal del Trabajo de 1931.

Con la facultad que la Constitución de 1917, en su artículo 123, otorgó a las legislaturas locales para legislar en materia del trabajo, surgió un conjunto de legislaciones locales entre 1918 y 1928.

En enero de 1918, el estado de Veracruz expidió la primera Ley del Trabajo, a la cual se ha llegado a considerar como la primera Ley Laboral de todo el Continente, posteriormente esta ley fue complementada en 1924 y sirvió de modelo para las legislaciones de las demás entidades federativas del país, más aún fue un precedente importante para la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Mientras tanto en el Distrito Federal el presidente Carranza en 1917 emitió un Decreto en el cual señalaba la forma en la que iban a estar integradas las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas que se iban a adoptar en caso de paros empresariales. En 1919 se reglamentó el descanso semanario y en 1925 se expidió la Ley Reglamentaria de la Libertad de Trabajo y en ella se contemplaron

⁹³ Cfr. DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, ob. cit., pp. 67 a 69.

algunos problemas de huelga; al año siguiente se publicó el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por último en 1927 se dictó el decreto que reglamentaba la jornada de trabajo en establecimientos comerciales.⁹⁴

Por otro lado, la legislatura federal en el año 1918 creía que era preferible legislar por separado cada uno de los temas del Derecho del Trabajo. Así en ese año se promulgó la Ley de Riesgos de Trabajo, en 1919 se presentó un proyecto de ley que reglamentaba el derecho de los trabajadores a la participación de las utilidades de las empresas y la forma en que se establecerían las cajas de ahorro y por último en el año de 1925 se formuló el proyecto que establecía que el trabajo humano no podía ser considerado como una mercancía.

En esta parte de la Historia se hace necesaria la creación de las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que gran parte de los conflictos del trabajo que afectaban directamente a la economía del país y otros no podían ser resueltos por las Juntas de los Estados pues trascendían sus límites jurisdiccionales.

Es por esto que la Secretaría de Industria giró en 1926 una circular en la que señalaba a los gobernadores que los conflictos de los ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo de dicha Secretaría, así se fueron agregando más materias a la jurisdicción de la Secretaría de Industria, en 1927 fueron las industrias minera y la textil, estas circulares dieron como resultado que el 27 de septiembre de 1927 se expidiera el Decreto que creaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación y seis días después se expidió el reglamento de estas instituciones.

⁹⁴ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, ob. cit., pp. 51 y 52.

Derivado de la existencia de conflictos laborales que sólo podían ser resueltos por autoridades federales y de la gran cantidad de legislaciones de trabajo que existían y que ponían en peligro el principio de igualdad de derechos y beneficios para los trabajadores, debido a que en cada Estado eran distintos los derechos y beneficios que esta clase obtenía, es en 1929 cuando Congreso de la Unión decidió reformar el primer párrafo del artículo 123 de la Constitución y estableció que la Ley del Trabajo sería unitaria y que sería expedida por el Congreso Federal, pero que su aplicación correspondería a las autoridades federales y locales mediante la distribución de competencias que se incluía en la misma reforma.⁹⁵

La Ley Federal del Trabajo de 1931 fue el resultado de esta modificación constitucional y estuvo precedida de algunos proyectos.

El primer antecedente de esta Ley Federal es el proyecto de 1928 del Código Federal del Trabajo que fue presentado por una asamblea obrero patronal que convocó la Secretaría de Gobernación.

En 1929 el presidente Emilio Portes Gil envió al Congreso de la Unión un nuevo proyecto de Código Federal del Trabajo, pero este fue duramente atacado por el movimiento obrero y por el Congreso ya que en él se contemplaba el principio de sindicación única y el arbitraje obligatorio de las huelgas.

“En 1931 la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto al que le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, mismo que después

⁹⁵ Cfr. DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, ob. cit., p. 72.

*de un gran número de modificaciones fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931*⁹⁶.

E. Ley Federal del Trabajo de 1970.

Esta es la legislación que en la actualidad se encuentra vigente en México y podemos señalar que tuvo dos anteproyectos.

En 1960 el presidente Adolfo López Mateos nombró una comisión, conformada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y un Maestro Emérito de la Facultad de Derecho de la UNAM, a quienes encargó un anteproyecto de nueva Ley Federal del Trabajo, para que se realizaran algunas reformas al artículo 123 de la Constitución.

Dichas reformas permitirían al nuevo proyecto de ley: elevar a 14 años la edad mínima para la admisión al trabajo, reglamentar eficazmente los salarios mínimos, establecer el procedimiento mediante el cual se determinaría la participación de las utilidades de los trabajadores, corregir los errores de interpretación que se referían a la estabilidad en el empleo y establecer perfectamente la competencia de la autoridades federales y locales del trabajo.⁹⁷

En 1962 se aprobaron estas reformas constitucionales, pero el anteproyecto de ley nunca salió de la oficina presidencial.

⁹⁶ DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, ob. cit., p. 54.

⁹⁷ Cfr. DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, ob. cit., p.73.

Posteriormente en 1967 se inició, a petición del presidente Gustavo Díaz Ordaz, la redacción de un segundo anteproyecto el cual fue terminado en 1968, elaborado por la misma comisión del primero, a la cual se agregó otro maestro de la UNAM.

Por petición del presidente, este anteproyecto fue divulgado entre el sector obrero y el patronal para que lo estudiaran y después de que estos emitieron sus opiniones, en diciembre de 1968 el Presidente presentó a la Cámara de Diputados la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo y se celebró una nueva consulta con la participación de los representantes de trabajadores y patronos.

Posteriormente el Congreso de la Unión invitó a la comisión redactora de este proyecto para intercambiar de impresiones y se observó que el anteproyecto no habría sufrido ninguna modificación substancial y por tanto fue aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación el primero de abril de 1970 y entró en vigor el primero de mayo del mismo año.⁹⁸

Mario de la Cueva, quien formó parte de la comisión redactora de este nueva ley señala *“La Ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el Derecho del Trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización.”*⁹⁹

⁹⁸ Ibidem., p.73.

⁹⁹ DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, ob. cit., p. 60.

F. Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Durante los primeros 10 años de su vigencia la ley de 1970 sufrió varias reformas, que no alteraron substancialmente su contenido, entre algunas de esas reformas podemos mencionar: en 1973, se amplió la competencia de las autoridades federales, en 1976 se señaló el procedimiento para obtener los pagos adicionales del reparto de utilidades, en 1978 se adicionaron las normas de capacitación y adiestramiento a las cuales están obligados los empresarios, entre otras.

Pero el 18 de diciembre de 1980, por iniciativa del Presidente de la República, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en sus títulos catorce, quince y dieciséis, así como modificaciones al procedimiento de huelga.

Las reformas mencionadas obedecían al hecho de que el procedimiento laboral tanto en la Ley de 1931 como en la de 1970 estaban basados en la igualdad procesal y contenían una serie de defensas e incidentes que lo convertían en un proceso lento y costoso en perjuicio de los trabajadores, es decir, entre más largo se hacía el procedimiento, más beneficios obtenía el patrón.

Estas reformas estaban encaminadas a subsanar estas deficiencias de tal forma que se cumpliera con el principio de justicia social que tiene asignado el Derecho del Trabajo, las cuales consistían en poner en practica los siguientes conceptos: establecer los efectos del aviso de despido, señalar a la conciliación como medio de resolución de los conflictos, establecer la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador y la carga de la prueba para el patrón, entre otras.

Durante los siguientes años se han realizado pocas reformas a esta ley, misma que no han modificado de fondo los principios sobre los cuales se basa.

Pero aunque nuestra legislación laboral se ha estado perfeccionando cada vez más, aún no contempla normas en las que se proporcione protección al trabajo de las personas discapacitadas.

CAPÍTULO III

LOS DISCAPACITADOS EN EL DERECHO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO.

En este capítulo estudiaremos las normas que rigen el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en México y haremos un análisis respecto de la forma en que regulan en la actualidad las relaciones laborales de los discapacitados y que prerrogativas de seguridad social les otorgan.

1. Constitución de 1917.

El Derecho Mexicano del Trabajo y de la Seguridad Social tienen su fundamento en los artículos 5° y 123 constitucionales, el primero de éstos establece: "*... a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...*", es así, que al ser regulado el trabajo como una de las garantías individuales que consagra la Constitución fue necesaria la creación del artículo 123, el cual sirve como fundamento de la Legislación Federal del Trabajo e instituye las normas mínimas que ésta contiene.

EL artículo 123 constitucional es, como ya mencionamos, la base del Derecho Laboral y de la Seguridad Social y es a este respecto que establecen en el primer párrafo de la Fracción XIV "*... los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simple incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las Leyes determinen. Esta*

responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario".

La anterior disposición constitucional tiene relación con las personas discapacitadas ya que la misma hace responsable a los patronos por los accidentes o enfermedades que los trabajadores sufran con motivo de la prestación de sus servicios. Pero esta disposición no contempla aún ningún instrumento por medio del cual los discapacitados que padezcan dicha discapacidad de manera anterior a la prestación de sus servicios obtengan beneficios de Seguridad Social y que la misma se encargue de la atención de su discapacidad.

Dicho artículo 123 de la Constitución da origen a tres regímenes de Seguridad Social los cuales estarán encargados de otorgar sus beneficios a ciertos sectores de la población. Así se crea el Seguro Social que se encargará de los trabajadores del apartado A) de dicho artículo, el ISSSTE que se encarga de los trabajadores del apartado B) del mismo artículo y el ISSFAM que se encarga de regular a los trabajadores de las Fuerzas Armadas.

Es en este sentido que el primero de ellos tiene su fundamento en el apartado A del artículo antes citado, mismo que establece: *"A) Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:...XXIX, Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá los seguros de invalidez, de vejez, de vida de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y de accidentes..."*

El segundo régimen tiene su origen en el apartado B) del artículo 123 constitucional, el cual señala: *"Entre los Poderes de la Unión, el gobierno del*

Distrito Federal y sus trabajadores:...XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:..."

El último de estos regímenes también tiene su fundamento en el artículo 123 constitucional, pero a diferencia de los otros este es muy vago, ya que no se establecen las bases que regirán este sistema e incluso se limita a hacer referencia sobre las prestaciones de vivienda.

Es así que dicho artículo establece en su apartado B) fracción XIII "Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del ministerio público y agentes de las instituciones policiales, se regirán por sus propias Leyes....El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a las que se refiere el inciso f) de la fracción XI. De este apartado; en términos similares y a través del organismo de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones..."

El inciso f) del apartado B) del multicitado artículo establece la obligación de proporcionar a los trabajadores viviendas ya sea en arrendamiento o en venta y crea el Fondo Nacional de la Vivienda, en el cual el Estado realizará aportaciones a efecto de que éste se destine al otorgamiento de créditos ya sea para la adquisición de vivienda o para su construcción.

Entre las obligaciones de estos regímenes de seguridad social se establece la protección, el tratamiento y la rehabilitación de aquellos trabajadores que con motivo del desempeño de sus funciones o que por alguna enfermedad que no sea profesional adquieran una discapacidad.

2. Leyes del Trabajo.

Como ya lo mencionamos en el apartado anterior, la Constitución Mexicana da origen a la creación de dos regulaciones básicas en materia del Derecho del Trabajo, es así que se establecen la Ley Federal del Trabajo y la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional, a las cuales dedicamos las siguientes consideraciones.

A. Ley Federal del Trabajo de 1970.

En la actualidad, nuestra Ley Federal del Trabajo no contiene normas que se refieran específicamente al trabajo de los discapacitados, pero sí existen normas en las que se establecen ciertos principios respecto de los trabajadores que por alguna causa, ya sea ésta con motivo de su trabajo o no, se conviertan en personas discapacitadas. Es así que nuestra legislación regula lo que en nuestro sistema jurídico conocemos como la suspensión de la relación de trabajo por causa de incapacidad temporal, la terminación de la relación de trabajo con motivo de incapacidad y establece el título dedicado a los riesgos de trabajo.

En este sentido la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 42 *“Son causas de la suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio...sin responsabilidad para el trabajador...I. La enfermedad contagiosa del trabajador; II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;...”*

La segunda fracción del artículo antes citado, tiene su origen en la imposibilidad de prestar el trabajo con motivo de una discapacidad de tipo

temporal y con motivo de la cual el trabajador se encontrará protegido por el régimen de seguridad social que le corresponda.

La Ley Federal del Trabajo señala que dicha suspensión surtirá efectos desde el momento en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o desde que se presente la incapacidad para trabajar hasta en tanto no termine el periodo que el Seguro Social haya fijado, o antes si es que desaparece la incapacidad para laborar y los trabajadores se encuentran obligados a presentarse a trabajar desde el día siguiente a la fecha en que termine la causa de esta suspensión de la relación laboral.

Cabe mencionar que el supuesto al que se refiere el párrafo anterior, es generado por un acontecimiento que provoca una discapacidad temporal, en la cual el tiempo de recuperación en la mayoría de las ocasiones es relativamente corto.

En cuanto a la suspensión de las labores a la que nos hemos referido en los párrafos anteriores consideramos que nuestra legislación no contiene preceptos que permitan distinguir o diferenciar los conceptos de discapacidad e incapacidad, hecho que puede generar confusiones, ya que como lo hemos señalado anteriormente una persona puede ser discapacitada pero esto no la convierte en incapaz de realizar un trabajo para el cual fue contratado.

Con respecto a la terminación de la relación de trabajo, nuestra legislación laboral señala: *“Artículo 53: Son causas de terminación de las relaciones de trabajo: ... IV. La incapacidad física o mental ... que haga imposible la prestación del trabajo”*.

Para el caso de la fracción antes referida se deben señalar que antes de que se termine la Relación de trabajo, ésta se suspende por el tiempo que la Ley del Seguro Social establece ya sea para él otorgar un subsidio o una pensión provisional. Además, dentro de este supuesto caben dos hipótesis: que la incapacidad sea originada por un riesgo de trabajo y que la incapacidad provenga de un riesgo que no sea considerado de trabajo.

Si dicha incapacidad proviene de un riesgo de trabajo la suspensión de la Relación de trabajo a que se hace referencia en el párrafo anterior, durará el tiempo necesario a juicio del Seguro Social, siempre y cuando se considere que el trabajador está en posibilidad de recuperarse. Y si el Seguro Social determina que no es susceptible de recuperación decidirá respecto del otorgamiento de una pensión definitiva por incapacidad permanente ya sea total o parcial, será en este momento en el que el patrón podrá dar por terminada la Relación de trabajo.¹⁰⁰

Si se trata de una incapacidad que no provenga de un riesgo de trabajo, la Ley del Seguro Social establece que se otorgará un subsidio que podrá llegar a ser de 52 semanas y si dicha incapacidad continúa, el mismo se prorrogará hasta en otras 28 semanas y si dicha incapacidad continúa se le concederá una pensión de inhabilitación para el trabajo y es, en este momento, en el cual el patrón podrá dar por terminada la relación laboral.¹⁰¹

Para este supuesto, el artículo 54 de La Ley Federal del Trabajo, establece que si esa incapacidad proviene de un riesgo no profesional y el patrón solicita la terminación de la Relación de trabajo por dicha incapacidad, el trabajador tendrá

¹⁰⁰ BRICEÑO RUIZ, Alberto, El Derecho mexicano de los seguros sociales, Harla, México, 1995, p. 251.

¹⁰¹ Idem.

derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios prestados, o si es posible y si ese es su interés, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de acuerdo con las leyes. A este respecto el Séptimo Tribunal Colegiado del Primer Circuito ha dictado una tesis aislada, en la que considera que la reubicación a la que condena la junta en términos de este artículo será ilegal si no analiza si el trabajador cumplió con el presupuesto de esta acción, y muy en especial si no señala el puesto al que aspira, de acuerdo con sus facultades, ya que esto implicaría la imposibilidad de determinar el puesto de reubicación. *Semanario Judicial de la Federación, Octava época, Tomo XIII, Marzo, 1994, p. 452.*

Al respecto de la terminación de las relaciones de trabajo por causas de incapacidad ya sea física o mental consideramos que al igual que con la suspensión de las relaciones laborales es necesario que nuestra legislación diferencie entre discapacidad e incapacidad, ya que el hecho de que una persona sufra de una discapacidad ya sea física o mental no es suficiente para demostrar que una persona sea incapaz de realizar sus labores.

Por último, la ley de la materia establece todo un título de la misma, el cual está estrechamente ligado con los regímenes de seguridad social y en el que se ocupa de lo que se conoce como riesgos de trabajo, en el cual sienta las bases sobre las que se regirán los mismos y establece las indemnizaciones a las que se harán acreedores los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo.

El artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo establece: *“Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo o en ejercicio de su trabajo”*.

De esta definición podemos afirmar tal y como lo hace Néstor de Buen, que de ella se desprenden dos especies de riesgo de trabajo, las cuales son definidas en los artículos 474 y 475 de la Ley que son los accidentes de trabajo y las enfermedades de trabajo.¹⁰²

Son accidentes de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior o la muerte del trabajador producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo cualquiera que sea el lugar o el tiempo en que se presente y la ley establece que todos los accidentes que sufran los trabajadores durante el trayecto de traslado de su domicilio al trabajo y de éste a aquel deberán ser considerados como accidentes de trabajo.

Enfermedad de trabajo 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 el que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios.

De acuerdo con Néstor de Buen, estas dos definiciones no son las más correctas ya que en el caso de la primera se confunde lo que es un accidente con las consecuencias que este puede traer y aclara que el accidente es un simple evento o suceso del cual involuntariamente resulta un daño para las personas o cosas y respecto de la segunda afirma que tal definición debería ser más amplia, ya que en esta pueden concurrir otras circunstancias además de la actividad laboral.¹⁰³

¹⁰² Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, ob. cit., p. 587

¹⁰³ *Ibidem.*, pp. 587 y 588.

Nuestra legislación establece algunas obligaciones para los patrones en caso de que un trabajador sufra un riesgo de trabajo. A este respecto debemos señalar que los riesgos de trabajo pueden ocasionar dos tipos de consecuencias: la incapacidad del trabajador o la muerte del mismo. Para efectos de este trabajo sólo nos referiremos a la primera de las consecuencias ya que es la única que tiene relación con las personas discapacitadas.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 477 que los riesgos de trabajo podrán producir:

- a) Incapacidad temporal.
- b) Incapacidad permanente parcial.
- c) Incapacidad permanente total.
- d) La muerte.

Se entiende por incapacidad temporal la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo (Art. 478 de la LFT)

Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar (Art. 479 de la LFT).

Por último, la incapacidad permanente total es la pérdida de las facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar sus funciones por el resto de su vida (Art.480 de la LFT).

Esta clasificación les impone a los patrones ciertas responsabilidades que deberán cubrir y que van de acuerdo con el tipo de incapacidad generada y las mismas se encuentran enumeradas en el artículo 487 de la ley y son:

- a) Asistencia médica y quirúrgica.
- b) Rehabilitación.
- c) Hospitalización, cuando el caso lo requiera.
- d) Medicamentos y material de curación.
- e) Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.
- f) La indemnización que fije la ley.

Tratándose de los incisos anteriores dicha atención será en primera instancia otorgada por el sistema de seguridad social en el que esté inscrito el trabajador; y si el trabajador no cuenta con seguridad social el patrón será responsable de la misma independientemente de las acciones a que se haga acreedor con motivo de no inscribir a su empleado en el sistema de seguridad social que le corresponda.

Respecto a las indemnizaciones a que se refiere dicho artículo, la ley señala: Para el caso de incapacidad temporal el trabajador tendrá derecho a una indemnización que corresponderá al pago de su salario íntegro que deje de percibir en tanto subsista la imposibilidad de trabajar y el cual se hará a partir del primer día de incapacidad. Cabe señalar que tanto el patrón como el trabajador tienen la posibilidad de solicitar en un periodo de tres meses una revisión médica para determinar si el trabajador está o no en condiciones de regresar a sus labores y con el objeto de resolver si debe seguir el mismo tratamiento médico y seguir gozando de la indemnización antes señalada o si es necesario declarar una incapacidad permanente, en cualquiera de sus formas, con la que gozará de los beneficios que establezca la ley.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

En caso de que la incapacidad sea permanente parcial la indemnización será del tanto por ciento que fija una tabla de valuación de incapacidades¹⁰⁴ y la cual se calculará sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad fuera permanente total. Pero si esta incapacidad implica la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar la profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar el monto de la indemnización hasta el que correspondiera por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una categoría similar que le pueda producir ingresos semejantes.

La incapacidad permanente total recibe una indemnización consistente en el pago del importe de 1095 días de salario y de esta cantidad no podrán ser deducidas las cantidades que se le hayan cubierto al trabajador durante el tiempo que se encontró incapacitado temporalmente.

El artículo 498 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación del patrón de reintegrar en su empleo al trabajador que haya sufrido una incapacidad temporal o permanente parcial, siempre y cuando el mismo se encuentre capacitado y se haya presentado dentro del plazo de un año contado a partir del momento en el que se determinó la incapacidad.

Consideramos que nuestra legislación laboral establece derechos muy importantes para los casos de que un trabajador que con motivo de sus labores

¹⁰⁴ La tabla de valuación de incapacidades se encuentra establecida en art. 514 de la Ley Federal del Trabajo, en dicha tabla se enumeran las incapacidades permanentes parciales estableciendo un porcentaje, que se tomará en cuenta para determinar el pago de las indemnizaciones a las que se refiere la Ley de la materia.

adquiera una discapacidad o para aquel trabajador que por causa ajena a la prestación de sus servicios se convierta en discapacitado.

Pero el mayor problema que existe es que no hay normas que garanticen el trato igualitario y mucho menos el buen desempeño de las labores de un trabajador que es discapacitado y que tiene esta condición antes del inicio de la prestación de sus servicios, creemos que es necesario que nuestra Ley Federal del trabajo se adecue a esta posibilidad e efecto de que se garantice la incorporación de discapacitados al sector laboral del país.

B. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional de 1963.

Como ya señalamos en apartados anteriores, esta ley es la encargada de regular las relaciones laborales que surgen entre el Estado y sus trabajadores.

Respecto del trabajo de las personas discapacitadas, esta legislación tampoco cuenta con normas específicas que regulen dichas labores y al igual que la Ley Federal del Trabajo sólo regula la suspensión de la relación de trabajo por causa de enfermedad del trabajador, la terminación de la misma por causa de incapacidad permanente y los riesgos de trabajo y enfermedades no profesionales.

En este sentido su artículo 45 establece: “...*Son causas de suspensión temporal:...I. que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique peligro para las personas que trabajan con él...*”. Esta fracción es muy general, pero de su simple lectura se puede desprender que dicha enfermedad independientemente de que implique un riesgo para los trabajadores que conviven

con el enfermo, puede ocasionar o no una discapacidad o incapacidad para prestar sus labores.

Atendiendo a la terminación de la relación laboral la misma Ley en su artículo 46 señala: *“Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:...IV. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que impida el desempeño de sus labores...”*

Al igual que en la Ley Federal del Trabajo esta legislación dedica un capítulo a la regulación de los riesgos de trabajo pero en el mismo también se hace referencia a las enfermedades no profesionales.

Dicha ley establece en su artículo 110, que en todo lo concerniente a los riesgos de trabajo se estará a lo dispuesto por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de la Ley Federal del Trabajo. Esta disposición se encuentra vinculada con la establecida en el artículo 11 de la misma ley en la que se establece que: *“en todo lo no previsto por esta Ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente... la Ley Federal del Trabajo”*.

Respecto de las enfermedades no profesionales se establece que los trabajadores que sufran de ellas, tendrán derecho a que se les concedan licencias las cuales se otorgarán previo dictamen y vigilancia médica del sistema de seguridad social que les corresponde, mismas que se encuentran reguladas en el artículo 111 de la ley en comento y mismas que son:

- a) Los empleados que tengan menos de un año de labores se les podrá conceder licencia hasta por 15 días con goce de sueldo y hasta otros quince días con goce de medio sueldo.
- b) Los empleados que tengan de uno a cinco años prestando servicios, podrán tener licencia hasta de 30 días con goce de sueldo y hasta treinta días más con goce de medio sueldo.
- c) A los empleados que de cinco a diez años se les concederá licencia hasta por cuarenta y cinco días con goce de sueldo y hasta cuarenta y cinco días más con goce de medio sueldo.
- d) A los empleados que tengan más de diez años en adelante de labores se les concederá licencia hasta por sesenta días con goce de sueldo y hasta sesenta días más con medio sueldo.

Asimismo, se establece que si una vez vencidos los periodos mencionados y persiste la incapacidad, se prorrogará la licencia del trabajador hasta totalizar en conjunto un lapso de cincuenta y dos semanas, pero ya no gozará de sueldo.

Dichas licencias podrán ser continuas o discontinuas y se otorgarán una sola vez cada año contado a partir del momento en que se tomó posesión del cargo.

Del análisis de los artículos antes citados podemos mencionar que esta legislación es vaga, ya que no proporciona ninguna definición de los conceptos que se manejan y por tanto será necesario remitirse a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y a la Ley Federal del Trabajo.

De la misma manera que la Ley Federal del Trabajo, esta legislación contiene normas encaminadas a la protección de los trabajadores que con motivo de sus

labores adquieran una incapacidad o que por una enfermedad o accidente no profesional adquiriera una incapacidad. Consideramos que es necesaria la implantación de normas que permitan el libre acceso y desempeño de las labores de los discapacitados, además de ser necesario que se contemplen normas respecto a los trabajadores que son discapacitados desde antes de ingresar a prestar sus servicios.

C. Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

Por medio de esta ley se regulan las relaciones laborales de los militares, de tal forma que establece en su artículo *"El ejército y fuerza aérea mexicanos están integrados por...I. los mexicanos por nacimiento que no adquieran otra nacionalidad y que presten sus servicios en las instituciones armadas de tierra y aire, sujetos a las leyes y reglamentos militares."*, y en su artículo 6 señala *"Los mexicanos que decidan prestar sus servicios en las instituciones armadas de tierra y aire, en forma voluntaria, firmarán un contrato manifestando su conformidad para permanecer en dichas fuerzas armadas por un tiempo determinado"*.

En esta ley sólo se regula la forma en la que está constituida la milicia nacional, estableciendo cuáles son los componentes y el escalafón de los militares, pero deja para los reglamentos de cada uno de sus componentes el establecimiento de las normas de trabajo.

Es importante mencionar que esta legislación no contempla ninguna norma respecto de las condiciones mínimas sobre las que se regirá el trabajo de los militares y mucho menos establece preceptos respecto del trabajo de las personas discapacitadas.

Consideramos que esta ley debería de contemplar las normas básicas sobre las cuales se regirá el trabajo de los militares y solo dejar para los reglamentos de los componentes del ejército aquellas situaciones que por el tipo de labores que se desempeñen requieran normas específicas en materia del trabajo.

3. Leyes de Seguridad Social.

Respecto a la seguridad social en el Derecho Mexicano debemos de realizar algunas apreciaciones. Como ya señalamos en México existen dos regímenes de seguridad social, cada uno de ellos con un muy bien delimitado campo de acción y respecto de los cuales haremos un análisis en cuanto a las formas en que atienden los requerimientos de los discapacitados.

También debemos mencionar que estos dos sistemas no son los únicos que existen, pero sí son los que agrupan al grueso de la población trabajadora del país.

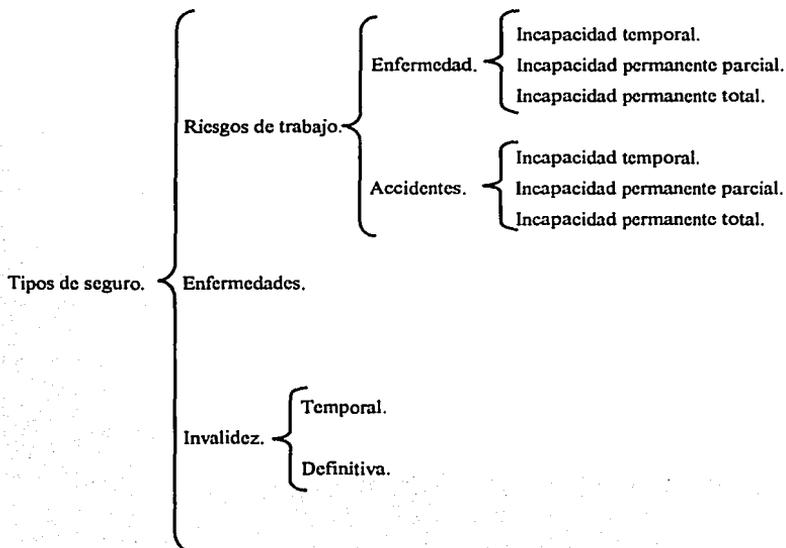
A. Ley del Seguro Social de 1995.

Como ya lo señalamos este instituto se encarga de prestar seguridad social a los trabajadores a que se refiere el apartado A del artículo 123 constitucional.

La Ley del Seguro Social de 1997 establece tres tipos de contingencias que tienen relación directa con las personas que por algún acontecimiento adquieran una discapacidad y éstas se encuentran divididas en aquellas que son derivadas de la inscripción de una persona a este sistema y las que se derivan de una causa ajena a dicha inscripción.

Por inscripción se deberá entender la obligación del patrón de realizar los trámites necesarios para que un trabajador pueda gozar de los beneficios que otorga la Ley del Seguro Social.

Es así que podemos realizar la siguiente clasificación de los seguros que otorga este Instituto y que tienen relación con personas discapacitadas:



a. Seguro de riesgos de trabajo.

Respecto del seguro de riesgos de trabajo podemos señalar que la Ley del Seguro Social en sus artículos 41, 42 y 43, maneja las mismas definiciones que la Ley Federal del Trabajo y al igual que esta última, los divide en enfermedades y accidentes.

El artículo 53 de la Ley del Seguro Social señala que el patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo quedará relevado de la responsabilidad que para este tipo de riesgos establece tanto la Ley del Seguro Social como la Ley Federal del Trabajo. En este sentido debemos señalar que el Seguro Social permuta la indemnización a la que se refiere la Ley Federal del Trabajo para el caso de incapacidad permanente ya sea total o parcial y establece una prestación mayor la cual consiste en el otorgamiento de una pensión.

El seguro por riesgo de trabajo contiene dos tipos de prestaciones: las prestaciones en especie y las prestaciones en dinero.

Las prestaciones en especie son: asistencia quirúrgica y farmacéutica, servicio de hospitalización, aparatos de prótesis, ortopedia y rehabilitación, las cuales se encuentran comprendidas en el artículo 56 de la ley en comento. Con el otorgamiento de estas prestaciones se cumple con lo establecido en las fracciones I. a V. del artículo 487 de la Ley Federal del Trabajo.

Estas prestaciones liberan al trabajador que sufre un riesgo de trabajo de realizar costosos gastos en atención médica, que ocasionarían que éste cayera en una situación económica muy precaria.

Las prestaciones en dinero están encaminadas a evitar que el trabajador deje sin sustento a su familia y que se pueda garantizar su subsistencia y se dividen en dos: subsidio y pensión.

El subsidio se encuentra establecido en el artículo 58 fracción I. de la Ley del Seguro Social y es la prestación que le corresponde al trabajador que se encuentra incapacitado temporalmente y el cual consiste en el pago del 100% del salario con el que estaba cotizando el trabajador y será otorgado a partir del momento en el que se sufra el riesgo de trabajo y durante todo el tiempo que dure dicha incapacidad hasta que el Seguro Social determine si le otorga una incapacidad permanente ya sea total o parcial, que deberá ser declarada dentro del término de 52 semanas.

Las pensiones se encuentran reguladas en las fracciones II y III del artículo 58 de la ley de la materia y consisten en: pensión por incapacidad permanente parcial y pensión por incapacidad permanente total.

Tratándose de la primera, debemos señalar que la ley de la materia establece algunas reglas básicas a las cuales hacemos referencia.

Si la incapacidad es permanente total el trabajador recibirá un pensión definitiva equivalente al 70% del salario con que cotizaba para el seguro.

Esta pensión se otorgará por medio de la contratación de un seguro de renta vitalicia y otro de sobrevivencia. El Seguro Social calculará el monto con el cual se habrá de constituir dichos seguros y el trabajador deberá acudir a la institución de seguros de su preferencia para realizar la contratación.

El pago del monto constitutivo para estos seguros se hará de la siguiente forma: se tomarán los recursos que por concepto de riesgos de trabajo se encuentran acumulados en la cuenta individual de fondos para el retiro del trabajador y la diferencia entre el total del pago para la constitución del seguro y los fondos del trabajador será otorgada por el Seguro Social.

Se puede dar el caso de que los fondos con los que cuente el trabajador en su cuenta individual sean mayores al monto constitutivo del seguro que se contratará, en este caso el trabajador podrá: retirar el excedente en una sola exhibición, contratar el seguro de renta vitalicia por una mayor cuantía o aplicar dicho excedente a una sobrepima en el seguro de sobrevivencia con el fin de aumentar sus beneficios.

En el caso del seguro de sobrevivencia que debe contratar el trabajador debemos mencionar que el mismo cubrirá la muerte por consecuencia del riesgo de trabajo. Si el trabajador cotizó por lo menos ciento cincuenta semanas el seguro de sobrevivencia también deberá cubrir la muerte por causas distintas al riesgo de trabajo.

Si la incapacidad es permanente parcial y la misma es superior al 50% , la pensión se calculará tomando como base la tabla de valuación de incapacidad establecida en la Ley Federal del Trabajo y será otorgada en los mismos términos que se establecen para las pensiones por incapacidad permanente total.

Si la incapacidad es menor al 25%, en lugar de otorgarse una pensión al trabajador se le otorgará una indemnización equivalente al importe de cinco anualidades de la pensión que le hubiere correspondido.

Si la incapacidad es mayor del 25% pero menor al 50%, el trabajador podrá elegir entre el pago de indemnización o el otorgamiento de pensión.

La misma ley establece otra prestación económica para algunos de los trabajadores que hayan sufrido un riesgo de trabajo, es en este sentido que el artículo 58 de la Ley del Seguro Social establece en su fracción IV que a todos aquellos a los que se les haya pensionado por incapacidad permanente ya sea total o parcial del 50% o más, se les otorgará un aguinaldo equivalente a 15 días del importe de la pensión que estén percibiendo.

Respecto a las pensiones que se otorgan por haber del sufrido de un riesgo de trabajo consideramos que esta ley es poco efectiva ya que el grueso de los trabajadores tienen un salario de cotización muy bajo, por lo cual el seguro de renta vitalicia que deben de contratar no sea suficiente para poder subsistir.

b. Seguro de enfermedades.

Este seguro se encuentra contemplado en los artículos 84 a 11 de la Ley del Seguro Social y consiste en prestar asistencia a aquellos trabajadores, que sufran de una enfermedad no profesional que discapacite temporalmente para desempeñar las labores.

Al igual que con el seguro de riesgos de trabajo, el seguro de enfermedades otorga dos tipos de prestaciones: en especie y en dinero.

Las prestaciones en especie consisten en prestar asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria. Esta asistencia será prestada por el Seguro Social durante el término de 52 semanas para un mismo padecimiento.

El término antes mencionado podrá ser ampliado en un plazo igual si es que el trabajador sigue enfermo y el Seguro Social así lo dictamina. Debemos señalar que la ley prevé que no se computan dentro del plazo de las 52 semanas, el tiempo que dure el tratamiento curativo, pero que le permita al trabajador continuar con sus labores.

Las prestaciones en dinero consisten en el otorgamiento de un subsidio, el cual, se pagará a partir del cuarto día del inicio de la enfermedad que incapacite para el trabajo y el cual será equivalente al 60% del salario con el que esté cotizando.

Esta prestación se otorgará por un periodo de 52 semanas, el cual podrá ser aumentado hasta en 26 semanas más si continúa la imposibilidad para el trabajo y así lo dictamina el Seguro Social.

Para el otorgamiento de esta prestación es necesario haber cotizado por lo menos cuatro semanas anteriores a la enfermedad y para el caso de los trabajadores eventuales será necesario haber cotizado por lo menos seis semanas en el periodo de cuatro meses anteriores a la enfermedad.

Para el caso de que el trabajador asegurado no quiera someterse a hospitalización cuando así se lo indique el Seguro Social o cuando suspenda el tratamiento sin autorización del mismo, se suspenderá el pago de esta prestación.

Este seguro de enfermedades no contempla el tratamiento de aquellas que sean anteriores al inicio de la prestación del servicio, por ello este seguro no establece beneficios para un trabajador que haya adquirido alguna discapacidad antes del inicio de la prestación de sus servicios y por tanto corre a su cargo el

tratamiento de su discapacidad, mismo que en muchas ocasiones implica un gasto que el trabajador no está en condiciones económicas de afrontar.

Consideramos que sería necesario que este seguro contemplara otorgar los beneficios de las prestaciones en especie a los trabajadores discapacitados que mencionamos en el párrafo anterior ya que con esto se lograría mejorar la productividad de los mismos.

c. Seguro de invalidez.

Este seguro es la prestación que se otorga a los trabajadores que con motivo de un riesgo no profesional se hallen imposibilitados para desempeñar de su trabajo y no puedan obtener con motivo de este riesgo otro trabajo que les garantice su sobrevivencia.

En este sentido la Ley del Seguro Social señala en su artículo 119 *“Para los efectos de esta Ley existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esta imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales”*.

Este tipo de seguro sólo otorga prestaciones en dinero, las cuales consisten en una pensión temporal o una pensión definitiva, asignaciones familiares y ayuda asistencial.

La pensión temporal es aquella que se otorga, por periodos renovables, en el caso de que exista la posibilidad de recuperación para el trabajo o cuando por la

continuación de una enfermedad no profesional se termine el periodo señalado para el otorgamiento del subsidio establecido en el seguro de enfermedades.

La pensión definitiva es aquella que se otorga cuando a consideración del Seguro Social exista un estado de invalidez de naturaleza permanente.

Para poder tener derecho al otorgamiento de este seguro es necesario haber cotizado por lo menos doscientas cincuenta semanas, pero si el dictamen del Seguro Social determina que la invalidez es del 75% o mayor sólo será necesario haber cotizado ciento cincuenta semanas.

Además de la pensión por invalidez se otorgarán asignaciones familiares y ayuda asistencial.

La primera consiste en el otorgamiento de un porcentaje de la pensión con motivo de la carga familiar y será otorgado a los beneficiarios del trabajador, en los términos que a continuación se señalan:

- a) Para la esposa o concubina del trabajador, el 15% de la cuantía de la pensión.
- b) Para cada uno de los hijos menores de 16 años, el 10% de la cuantía de la pensión.
- c) Si el trabajador no tiene esposa, concubina, ni hijos menores de 16 años se otorgará el 10% de la cuantía de la pensión para cada uno de los padres del trabajador si dependían económicamente de él.

La ayuda asistencial se otorgará en los siguientes supuestos:

- a) Cuando el trabajador no tenga esposa, concubina, hijos, ni ascendientes que dependan económicamente de él se le otorgará un 15% de la cuantía de la pensión.
- b) Si el pensionado sólo tiene un ascendiente con derecho a asignación familiar se le concederá por ayuda asistencial el 10% de la cuantía de la pensión.

La cuantía de este seguro se encuentra determinada en el artículo 141 de la Ley del Seguro Social, el cual establece: *"...será igual a una cuantía básica del treinta y cinco por ciento del promedio de salarios correspondientes a las últimas quinientas semanas de cotización anteriores al otorgamiento de la misma, actualizadas conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, más las asignaciones familiares y asistenciales"*.

Al igual que con el seguro de riesgos de trabajo, el asegurado deberá contratar un seguro de renta vitalicia y de sobrevivencia en la institución de seguros que el trabajador elija y el monto constitutivo de la pensión será calculado por el Seguro Social, los pagos de este monto se harán con la suma que tenga el trabajador en su cuenta individual por concepto de invalidez, más las asignaciones familiares y ayuda asistenciales y la diferencia que exista entre el monto constitutivo y los fondos del trabajador será proporcionada por el Seguro Social.

Si un trabajador al que se le ha determinado una invalidez permanente no cotizó las semanas necesarias para hacerse acreedor a la pensión que comentamos, tendrá derecho a retirar en el momento que lo desee de su cuenta

individual las aportaciones que tenga por seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en una sola exhibición.

La Ley del Seguro Social establece la obligación a los trabajadores que soliciten o estén disfrutando de la pensión de invalidez, de sujetarse a los exámenes médicos que el seguro solicite a efecto de comprobar si existe o subsiste el estado de invalidez.

El pago de esta pensión se suspenderá cuando el trabajador se niegue a someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos médicos o los abandone y cuando el trabajador se rehabilite.

Respecto a este seguro consideramos que adolece del mismo problema que el seguro de riesgo del trabajo, ya que en la mayoría de los casos el seguro de renta vitalicia que se deben contratar será muy escaso e insuficiente para la subsistencia del trabajador

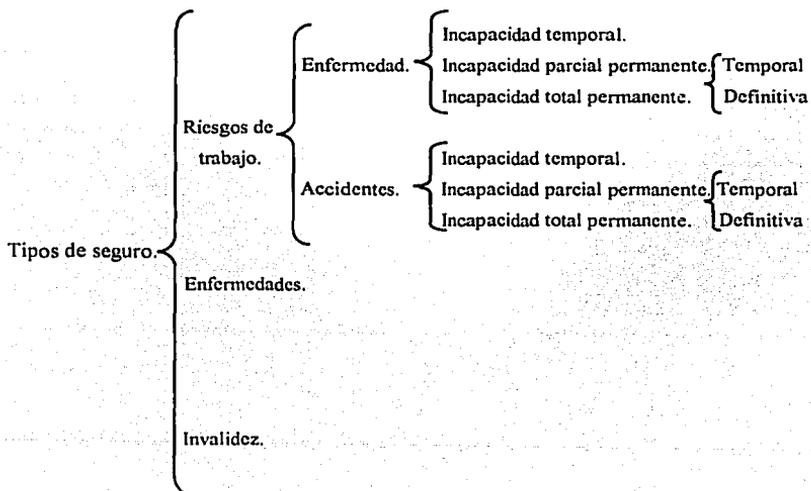
Si bien esta ley establece los tres seguros que comentamos en los párrafos anteriores como medio de enfrentar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores y que estos seguros tienen íntima relación con el trabajo de los discapacitados, no existen normas que prevean la atención de aquellas personas discapacitadas que ingresan a un empleo con una discapacidad que si se tratara sería reversible, ni se contemplan programas o medios por los cuales se readapte profesionalmente a los trabajadores que se discapaciten.

B. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Este Instituto está encargado de prestar seguridad social a los trabajadores que se encuentran ubicados dentro del apartado B) del artículo 123 constitucional.

La Ley del ISSSTE, al igual que la Ley del Seguro Social, establece tres tipos de contingencias que tienen una estrecha relación con los trabajadores que por algún motivo adquieran alguna discapacidad.

Estas contingencias se encuentran protegidas por los seguros de enfermedades, de riesgos de trabajo y de invalidez. A continuación se presenta un cuadro sinóptico al respecto de estos seguros.



a. Seguro de riesgos del trabajo.

Este seguro se encuentra regulado en los artículos 33 a 47 de la Ley del ISSSTE. Esta legislación establece que este Instituto se subrogará en los términos de esta ley, en las obligaciones que correspondan por este concepto a los patrones.

Como ya mencionamos en párrafos anteriores, lo correspondiente a los riesgos de trabajo se encuentra regulado por los artículos 472 a 515 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el artículo 110 de la Ley de los Trabajadores del Estado. Es en este sentido que la Ley del ISSSTE establece los mismos conceptos respecto a los riesgos de trabajo.

Este seguro está encaminado a proteger a los trabajadores que se discapaciten con motivo de un riesgo de trabajo. Estos riesgos se clasifican en: incapacidad temporal, incapacidad parcial permanente e incapacidad parcial total y tendrán derecho a prestaciones en especie y en dinero.

Las prestaciones en especie consisten en servicios como, diagnóstico, asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, aparatos de prótesis y ortopedia y rehabilitación, estas prestaciones se otorgarán sin importar la clasificación que se haga del riesgo de trabajo.

Respecto a las prestaciones en dinero podemos señalar que son de tres tipos: licencia con goce de sueldo, indemnización y pensiones.

La primera se otorga al trabajador que se incapacite temporalmente y consiste en el pago del 100% de su sueldo básico desde el primer día de incapacidad hasta que termine la misma o hasta que se le declare una incapacidad permanente.

Pasados tres meses de otorgada esta licencia se podrá solicitar que el Instituto determine si se otorgará una incapacidad permanente, lo cual se deberá hacer en un plazo no mayor de un año contado a partir del momento en que el Instituto tenga conocimiento del riesgo.

Las pensiones son provisionales y definitivas, además de que se consideren parciales o totales.

Las pensiones parciales son aquellas que se otorgan al trabajador que sufra un riesgo de trabajo que lo incapacite parcialmente y serán fijadas conforme a lo establecido por la tabla de valuación de las incapacidades establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

Si esta pensión resulta ser menor al 5% del salario mínimo general promedio en la República Mexicana multiplicado por un año, el trabajador recibirá en lugar de una pensión una indemnización consistente en cinco anualidades de la pensión que le hubiere correspondido.

La pensión por incapacidad permanente total consiste en el pago mensual del 100% del sueldo básico del trabajador teniendo como tope la cantidad de diez salarios mínimos.

Los dos tipos de pensiones que mencionamos se concederán con un carácter provisional por un período de dos años. En este período, tanto el Instituto como el trabajador podrán solicitar en cualquier momento la revisión de la misma para efecto de aumentarla o disminuirla. Transcurrido este período, las pensiones se considerarán como definitivas y sólo podrán ser revisadas una vez al año.

Consideramos que el problema en este seguro es que tanto la indemnización como la pensión que se contemplan no garantizan la supervivencia del trabajador común y mucho menos la de un trabajador discapacitado.

b. Seguro de enfermedades.

Este tipo de seguro se encuentra regulado en los artículos 23 a 29 de la Ley del ISSSTE y tiene como finalidad proteger a los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales ya sea que éstas los incapaciten o no para prestar sus labores.

Este seguro contempla dos tipos de prestaciones: en especie y en dinero.

Las prestaciones en especie consisten en otorgar atención médica de diagnóstico, odontológica, quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica y de rehabilitación desde el momento en que comience la enfermedad hasta por un periodo de 52 semanas.

Las prestaciones en dinero consisten en el otorgamiento de un subsidio consistente en el pago del 50% del sueldo del trabajador durante todo el tiempo que dure la incapacidad y una vez que se hayan terminado las licencias con goce de sueldo que establece la Ley de los Trabajadores del Estado. Como señalamos en un apartado anterior, la Ley de los Trabajadores del Estado establece algunas prerrogativas para los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales en términos del Art. 11 de dicha ley, mismas que no serán expuestas a fin de evitar repeticiones.

El pago de este subsidio podrá ser suspendido por el Instituto en caso de que el trabajador se niegue a hospitalizarse por indicación de este sistema de seguridad social o cuando interrumpa los tratamientos médicos sin la autorización respectiva.

Este seguro no contempla otorgar los beneficios de las prestaciones en especie a los trabajadores que se discapacitaron con anterioridad a la prestación de sus servicios, al igual que con el Seguro Social debería de otorgárseles estas prestaciones ya que con esto se lograría mejorar la productividad de los mismos.

c. Seguro de invalidez.

Este seguro se encuentra regulado en los artículos 67 a 72 de la Ley del ISSSTE y se establece para aquellos trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su empleo. Este seguro otorga una prestación en dinero, llamada pensión y para poder ser acreedor a ella es necesario haber cubierto cuando menos 15 años de cuotas al Instituto.

El otorgamiento de esta pensión queda sujeto a los siguientes requisitos:

- a) Que lo solicite el trabajador o su representante legal.
- b) Que se cuente con el dictamen de uno o más médicos designados por el Instituto que certifiquen la existencia de la invalidez.

El monto de la pensión que se otorga por este seguro se encuentra señalado en la tabla establecida en el artículo 63 de la Ley del ISSSTE, que a continuación se transcribe:

15 años de servicio	50%
16 años de servicio	52.5%
17 años de servicio	55%
18 años de servicio	57.5%
19 años de servicio	60%
20 años de servicio	62.5%
21 años de servicio	65%
22 años de servicio	67.5%
23 años de servicio	70%
24 años de servicio	72.5%
25 años de servicio	75%
26 años de servicio	80%
27 años de servicio	85%
28 años de servicio	90%
29 años de servicio	95%

La Ley del ISSSTE establece que ninguna de sus pensiones podrá exceder del 100% del sueldo básico con el cual se calculan.

La pensión por invalidez podrá ser suspendida cuando el trabajador pensionado esté desempeñando algún cargo o empleo remunerado, siempre que este implique la incorporación al régimen de esta ley o cuando él mismo se niegue a someterse a las investigaciones que ordene el Instituto o se resista a las medidas preventivas o curativas a que deba sujetarse.

Asimismo, la pensión que se otorga por este seguro se revocará cuando el trabajador recupere su capacidad. En este caso la dependencia para la que trabajaba tendrá la obligación de reincorporarlo en su puesto si es apto para el mismo o asignarle un trabajo que pueda desempeñar, debiendo ser éste equivalente en categoría y sueldo al que desempeñaba al acontecer la invalidez. Si el trabajador no acepta reintegrarse a sus labores en las condiciones antes señaladas o esté prestando cualquier trabajo remunerado se le revocará la pensión.

Si el trabajador no fuese reintegrado en su puesto y no se le asignara otro por causa imputable a la dependencia en la cual laboraba seguirá recibiendo su pensión, pero esta correrá a cargo de la dependencia.

Si bien este seguro otorga la prestación de asistencia médica y una pensión para el trabajador, consideramos que dicha pensión no representa una solución al problema de los trabajadores que adquieren una incapacidad, ya que como lo hemos señalado esta pensión es insuficiente para subsistir.

En términos generales podemos señalar que los beneficios que otorga el ISSSTE a los trabajadores que se discapacitan son buenos, pero el problema central es que las pensiones no representan un ingreso suficiente para poder subsistir con ella y si a esto aunamos que una persona discapacitada en muchas ocasiones requiere de implementos o adecuaciones en su entorno que son demasiado costosos, esto hace que el problema se agrave aún más.

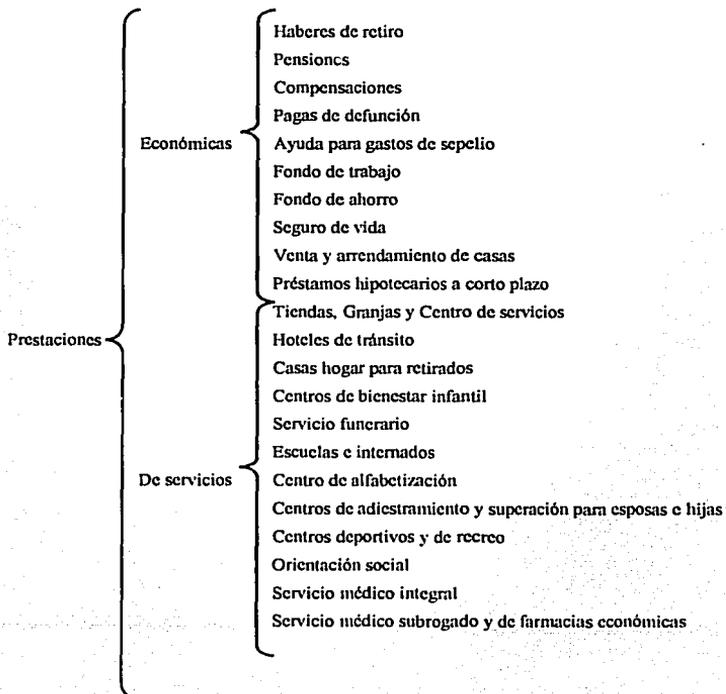
Además debemos señalar que al igual que sucede con el IMSS, esta legislación no contempla ningún mecanismo que se encargue de readaptar profesionalmente a las personas discapacitadas.

C. Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.

Esta ley se encarga de regular la seguridad social del personal al servicio de las Fuerzas Armadas, pero como ya señalamos al comenzar este capítulo tiene su fundamento constitucional en la fracción XIII del apartado b) del artículo 123.

Esta legislación señala en su título segundo, capítulos primero a tercero las prestaciones que el ISSFAM otorga al personal de las Fuerzas Armadas. En los siguientes renglones señalaremos aquellas servicios y prestaciones que tienen relación con las personas con discapacidad

El artículo 16 de la Ley del ISSFAM establece cuales son las prestaciones que comprende este sistema de seguridad social, mismas que podemos clasificar de la siguiente forma:



Debemos señalar que las prestaciones que otorgas por el ISSFAM que tienen alguna relación con las personas discapacitadas son:

- Los haberes de retiro,
- Las compensaciones,
- El servicio médico subrogado y de farmacias económicas,
- El servicio médico integral.

a. Haberes de retiro.

Los haberes de retiro son la prestación económica vitalicia a la que tienen derecho los militares que han sido retirados del servicio activo.

El artículo 22 de la Ley del ISSFAM establece cuáles son las causas de retiro *"I. Llegar a la edad límite que fija el artículo 23 de esta ley; II. Quedar inutilizado en acción de armas o como consecuencia de lesiones recibidas en ella; III. Quedar inutilizado en otros actos del servicio o como consecuencia de ellos; IV. Quedar inutilizado en actos fuera del servicio; V. Estar imposibilitados para el desempeño de las obligaciones militares, por enfermedad que dure más de seis meses, pudiendo el secretario de la defensa nacional, o en su caso, el de marina, prorrogar este lapso hasta por tres meses más con base en el dictamen expedido por dos médicos militares en activo, en el que se establezca la posibilidad de recuperación en ese tiempo"*.

Como se desprende de la lectura del artículo, la mayoría de las causas de retiro implican la existencia de una discapacidad y la protección que se otorga es una prestación económica vitalicia que puede variar entre 60% y 95% de los haberes (salarios) que les corresponden por haberse colocado en una situación de retiro.

b. Compensación

Es la prestación económica que se le otorga al militar en una sola erogación cada vez que es puesto en situación de retiro.

El artículo 35 de la Ley del ISSFAM establece que para hacerse acreedor a una compensación es necesario tener más de cinco años de servicios y menos de veinte siempre y cuando se encuentre el militar en uno de los siguientes supuestos:

- Haber llegado a la edad límite que fija el artículo 23 de la Ley del ISSFAM;
- Haberse inutilizado en actos fuera de servicio;
- Estar en el caso previsto por la fracción V del artículo 22 de la Ley del ISSFAM;
- Haber causado baja en el activo y alta en la reserva, los soldados y cabos, que no hayan sido reenganchados.

Como podemos observar, esta prestación se otorga a un discapacitado cuando el origen de su discapacidad se presenta fuera de actos de servicio o cuando adolece de una enfermedad que lo discapacita en términos de lo establecido por la fracción V del artículo 22 de la Ley del ISSFAM la cual establece: *"...V. Estar imposibilitados para el desempeño de las obligaciones militares, por enfermedad que dure más de seis meses, pudiendo el secretario de la defensa nacional, o en su caso, el de marina, prorrogar este lapso hasta por tres meses más con base en el dictamen expedido por dos médicos militares en activo, en el que se establezca la posibilidad de recuperación en ese tiempo".*

c. Servicio médico integral, Servicio médico subrogado y Farmacias económicas

Esta prestación es otorgada por el ISSFAM a los militares, con haberes, haberes de retiro, el o la cónyuge o a falta de ésta a la concubina o concubinario, a los hijos menores de 18 años, a los mayores de edad que se encuentren estudiando hasta la edad de 25 años y a los hijos de cualquier edad considerados inútiles total y permanentemente, tal y como lo señala el artículo 152 de la Ley del ISSFAM.

Debemos señalar que esta legislación debería ser reformada a efecto de que se elimine el concepto de hijos inútiles total y permanentemente para cambiarlo por el de discapacitado, ya que la forma en la que está utilizado el término es totalmente despectiva.

Este servicio médico comprende los siguientes servicios:

- Atención médico-quirúrgica
- Hospitalización
- Consulta y tratamiento ginecológico, obstétrico, prenatal, atención de parto, atención al infante y ayuda de lactancia.
- Servicio médico subrogado y farmacias económicas

El servicio médico subrogado consiste en la posibilidad de que el ISSFAM celebre convenios con la Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina, así como con el ISSSTE y el IMSS, a efecto de que brinden el servicio médico a cargo del ISSFAM .

Respecto de las farmacias económicas, el artículo 165 de la Ley del ISSFAM establece que de conformidad con las posibilidades presupuestales venderá sin lucro los medicamentos y artículos conexos a sus asegurados.

5. Recomendaciones y Convenios celebrados por la Organización Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo encargado de la formulación y ejecución de proyectos internacionales de acción social y de cooperación entre sus miembros, estos proyectos se logran mediante de la emisión de dos tipos de resoluciones: los convenios y las recomendaciones.

Los primeros equivalen a un tratado internacional celebrado entre Estados, y las segundas son simples sugerencias que se emiten hacia los Estados miembros para que, en caso de ser aceptadas, formulen un proyecto de ley que sea discutido en sus congresos y en caso de ser aprobado forme parte de su Derecho Positivo.

Mario de la Cueva señala que la diferencia entre este tipo de resoluciones es: el convenio ratificado por el órgano competente del Estado, deviene automáticamente en Derecho Positivo, en tanto que la recomendación necesita una ley posterior que positivice sus principios.¹⁰⁵

En materia de Discapacitados La Organización Internacional del Trabajo ha emitido tres documentos básicos sobre los cuales gira su participación respecto de las personas discapacitadas. Estos documentos son:

¹⁰⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, ob.cit, pp.36 y 37.

- R99 Recomendación sobre adaptación y readaptación profesionales de los inválidos, 1955.
- C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983.
- R168 Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983.

A. Contenido de la Recomendación R99

El 22 de julio de 1955 se emitió el primero de ellos, al cual se le conoce como R99 Recomendación sobre adaptación y readaptación profesionales de los inválidos y consta de 10 partes.¹⁰⁶

La primera establece los conceptos sobre lo que se debe entender por readaptación profesional e inválido.

La segunda señala el campo de aplicación de ésta y se refiere a todos aquellos discapacitados que tengan perspectivas razonables de obtener y conservar un empleo.

La parte tercera está dedicada al establecimiento de métodos de orientación, formación profesional y colocación de discapacitados. Esta sección sienta las bases de la forma en que los Estados han de organizar sus planes para el desarrollo de las personas discapacitadas.

¹⁰⁶ Véase. Anexo I.

La parte cuarta hace referencia a la organización administrativa de los métodos señalados en el párrafo anterior, es así que pugna porque dicha organización recaiga sobre una sola autoridad o en su defecto, si se realiza por varias autoridades, sólo una de ellas se encargue de su coordinación.

La parte quinta establece la necesidad de que existan métodos que hagan accesibles a los discapacitados su adaptación y rehabilitación profesional, entre estos métodos se pugna por la implantación de asistencia financiera para que estos puedan solventar sus gastos de preparación.

La sexta parte se refiere a la colaboración que debe existir entre las instituciones encargadas de los tratamientos médicos de adaptación y rehabilitación.

La parte séptima establece una serie de medidas orientadas a aumentar las oportunidades de empleo para discapacitados, entre las cuales podemos encontrar:

- 1) Hacer hincapié en las habilidades del trabajador y no en su invalidez.
- 2) Obligar a los empleadores a contratar a cierto número de discapacitados.
- 3) Establecer preferencias para discapacitados en ciertas profesiones que se consideren apropiadas para sus capacidades.
- 4) Estimular la creación de cooperativas de discapacitados.

La parte octava es una de las más importantes de este documento y contiene los lineamientos sobre los cuales se deberá de crear el trabajo protegido, es decir, se deberán instalar talleres con servicio de vigilancia médica y profesional que estén destinados únicamente al trabajo de discapacitados y que permitan a

aquellos que no puedan abandonar su domicilio con motivo de su incapacidad el desarrollo de su trabajo.

La parte novena establece una serie de disposiciones respecto de los menores a efecto de que cuando lleguen a la edad de trabajar no enfrenten problemas de adaptación laboral y se encuentren debidamente capacitados para desenvolverse adecuadamente en un empleo.

La décima y última parte de esta recomendación se refiere a los principios de adaptación y readaptación profesional, los cuales deberán adecuarse a las necesidades y circunstancias de cada país y desarrollarse en la medida en que estas últimas vayan cambiando, también establece que la OIT proporcionará asistencia técnica y la colaboración necesaria para la aplicación de estos principios siempre y cuando esta le sea solicitada.

B. Contenido del Convenio C159

El Convenio fue adoptado el 20 de junio de 1983 y se divide en cuatro partes, de las cuales las tres primeras se encargan de establecer las normas a las cuales se sujetarán los Estados respecto del trabajo de los discapacitados y el último fija las bases para la ratificación, entrada en vigor, revisión y expiración del mismo.¹⁰⁷

En la primera parte se define el concepto de *persona inválida* y se precisa la finalidad de la *readaptación profesional*, que deberá ofrecerse a todas las categorías de personas inválidas.

¹⁰⁷ Véase, Anexo 2

La segunda parte establece la obligación de los Estados de crear política nacional de readaptación profesional y de empleo de personas inválidas. Esta política debe garantizar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y basarse en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general.

Asimismo, señala que deberá consultarse a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación de la política de readaptación profesional y de empleo, así como a las organizaciones representativas constituidas por personas inválidas o que se ocupan de dichas personas.

La tercera parte implanta las medidas que han de adoptarse para el desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas, como son:

- 1) La creación y el desarrollo de servicios de orientación y formación profesional, colocación y empleo para las personas inválidas, así como la evaluación de su funcionamiento, y se recomienda la utilización, a tal efecto, de los servicios existentes para los trabajadores en general.
- 2) Establecer servicios de adaptación profesional y de empleo para personas inválidas en las zonas rurales y en las comunidades apartadas.
- 3) Asegurar la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación y de otro personal cualificado que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personas inválidas.

La cuarta parte de este documento establece lo que se conoce como disposiciones finales y en ella se señala cuales serán las formas en las cual entrará en vigor dicho Convenio.

Este Convenio entró en vigor el 20 de junio de 1985 y hasta la fecha ha sido ratificado por 73 miembros. México hizo esta ratificación el 5 de abril del 2001, por ello nuestro país está obligado a iniciar su aplicación a partir del 5 de abril del 2002.¹⁰⁸

C. Contenido de la Recomendación R168

Esta recomendación R168 fue adoptada el 20 de junio de 1983 como un instrumento necesario para revestir el convenio C159 de la misma fecha y está dividida en nueve partes.¹⁰⁹

La primera parte trata de las definiciones y del campo de aplicación.

En la segunda parte se prescriben medidas concretas, directas o indirectas, con miras a favorecer la readaptación y el empleo de personas discapacitadas. Se hace hincapié en la finalidad de tales medidas, destinadas a permitir la integración o reintegración de estas personas en la vida activa normal.

La tercera parte hace evidente la participación de la colectividad (organizaciones representativas de empleadores, de trabajadores y de personas

¹⁰⁸ Véase, artículo 11 del Anexo 2.

¹⁰⁹ Véase, Anexo 3.

minusválidas) en la organización y en la dirección de los servicios de readaptación profesional y de empleo para las personas discapacitadas.

En la cuarta parte se proponen algunas medidas concretas para el desarrollo de servicios de readaptación profesional en las zonas rurales y en comunidades apartadas, tales como:

- 1) Creación de centros encaminados a la formación de personal para la readaptación en zonas rurales.
- 2) Crear unidades móviles encargadas de proporcionar los servicios de adaptación y readaptación profesional.
- 3) Conceder préstamos o subvenciones y facilitar herramientas y materiales para ayudar a los discapacitados a establecer cooperativas o a trabajar por cuenta propia.

La quinta parte trata de la formación y del perfeccionamiento de especialistas capacitados en materia de readaptación profesional; se propone que las personas dedicadas a la orientación profesional, a la formación profesional y a la colocación de trabajadores en general, deberían tener un conocimiento suficiente de las discapacidades y de sus efectos invalidantes.

En las partes sexta y séptima se describe, a grandes rasgos, la contribución que se considera necesaria que aporten las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como las personas inválidas y sus organizaciones, al desarrollo de los servicios de readaptación profesional. Concretamente, se pide a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que, por una parte, faciliten la integración o la reintegración de las personas inválidas en las empresas y, por

otra, que planteen el problema de la readaptación profesional de estas personas en las reuniones de los organismos sindicales.

La parte octava hace referencia a los regímenes de seguridad social e invita a los miembros a armonizar las disposiciones nacionales por las que se rigen dichos regímenes con las de las normas dirigidas a la readaptación profesional y al empleo de las personas discapacitadas.

En la parte novena se estipula que se deben adoptar medidas para garantizar la coordinación de las políticas y de los programas de readaptación profesional con las políticas y los programas de desarrollo social y económico general.

D. Otros convenios

Si bien es cierto las Recomendaciones 99, 168 y el Convenio 159 no son los únicos preceptos emitidos por la OIT en los que se hace referencia a las personas discapacitadas, sí son la estructura central de todas las normas internacionales que regulan el trabajo de los discapacitados.

Así a continuación hacemos una breve referencia respecto a otras normas de la OIT que mencionan el trabajo de los discapacitados.

El Convenio C88 y la Recomendación R83 de 1948, ambos sobre el servicio del empleo, señalan la necesidad de tomar y perfeccionar medidas especiales para la colocación de discapacitados.

El Convenio C100 y la Recomendación C90 sobre igualdad de remuneración de 1951, inspiraron el Convenio C159 en lo que respecta a las prescripciones

sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato a los trabajadores inválidos de uno y otro sexo.

El Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura) C99 de 1951, prevé la posibilidad de admitir excepciones individuales para mantener las posibilidades de empleo de los trabajadores de capacidad física o mental reducida.

El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), en su artículo 35 prevé la colaboración entre las instituciones encargadas de prestar asistencia médica para readaptar a las personas de capacidad disminuida a un trabajo adecuado.

El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) C111 de 1958, obliga a los Estados a formular y aplicar una política orientada a eliminar toda discriminación. La Recomendación núm. 111, de 1958, que lo complementa, prevé que la aplicación de la política de no discriminación *"no debería menoscabar las medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como ... la invalidez...generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial"*.

El Convenio sobre la política del empleo C122 de 1964, dispone que el objetivo fundamental de esa política debe ser el fomento del pleno empleo, productivo y libremente elegido. La Recomendación R122 que lo complementa precisa que, con ese propósito, deben hacerse esfuerzos para atender las necesidades específicas de los discapacitados.

Los Convenios sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales C121 de 1964 (Cuadro I modificado en 1980), y sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes C128 de 1967, estipulan la obligación de los miembros de proporcionar servicios de readaptación profesional que, cuando sea posible, preparen a una persona incapacitada para reanudar sus actividades anteriores o, si esto no fuera posible, para ejercer otra actividad lucrativa que se adapte en la mayor medida posible a sus calificaciones y aptitudes, y de tomar medidas para facilitar la colocación adecuada de los trabajadores incapacitados.

El Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos R142 de 1975, prevé la obligación de extender progresivamente los sistemas de orientación profesional y de información permanente sobre el empleo a las personas inválidas.

De conformidad con la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias) R169 de 1984, las medidas encaminadas a atender las necesidades de las personas discapacitadas deben inscribirse en el contexto de una política global del empleo y comprender, en particular, medidas de readaptación profesional.

El Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo C168 de 1988 prescribe la igualdad de trato a todas las personas protegidas, sin discriminación alguna por diversos motivos, entre los que figura la invalidez.

CAPÍTULO IV
PERSPECTIVAS DEL TRABAJO DE LOS DISCAPACITADOS EN
MÉXICO.

Este capítulo analiza los esfuerzos que han realizado las Entidades Federativas al crear leyes locales encargadas de regular la integración de los discapacitados en todos los ámbitos sociales y de evitar su discriminación.

También se plantea una propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo encaminada a crear normas protectoras y benéficas para este sector de la población.

1. Leyes de Integración Social para Discapacitados de las Entidades Federativas.

Como ya mencionamos durante el desarrollo de este trabajo, en México todavía no existe legislación específica para regular el trabajo de las personas con discapacidad, hecho que coloca a este grupo en desventaja debido a la discriminación de la que en muchas ocasiones son objeto.

Pero podemos señalar que durante los últimos 10 años, en todos los Estados de la República se ha generado legislación que se encarga de regular algunos aspectos de la vida de los discapacitados e incluso se han intentado crear prerrogativas para estas personas en materia de trabajo. A continuación hacemos un listado de estas legislaciones.

ENTIDAD FEDERATIVA	NOMBRE DE LA LEY	FECHA DE PUBLICACIÓN
Aguascalientes	Ley para la integración social y productiva de personas con discapacidad.	3 de febrero del 2000
Baja California	Ley para incorporar al desarrollo productivo de la sociedad a discapitados en el Estado de Baja California.	7 de julio de 1995
Baja California Sur	Ley para la integración social de discapitados en el Estado de Baja California Sur.	18 de noviembre de 1996
Campeche	Ley de protección a discapitados y senescentes del Estado de Campeche.	15 de noviembre de 1993
Coahuila	Ley para el desarrollo integral de las personas con discapacidad del Estado de Coahuila.	1 de agosto e 1997
Colima	Ley para la protección de los discapitados y ancianos del Estado de Colima.	24 de mayo de 1997
Chiapas	Ley para las personas con discapacidad del Estado de Chiapas.	20 de agosto de 1997
Chihuahua	Ley para las personas con discapacidad en el Estado de Chihuahua.	30 de noviembre de 1996
Distrito Federal	Ley para las personas con discapacidad del Distrito Federal.	19 de diciembre de 1995
Durango	Ley para la protección de las personas con deficiencia mental del Estado de Durango.	25 de noviembre de 1993
Estado de México	Código administrativo del Estado de México.	13 de diciembre de 2001
Guanajuato	Ley para las personas con capacidades diferentes en el Estado de Guanajuato.	16 de julio de 2002
Guerrero	Ley para el bienestar e incorporación social de las personas con discapacidad en el Estado de Guerrero.	13 de abril de 1999
Hidalgo	Ley para la atención de personas con discapacidad en el Estado de Hidalgo.	30 de diciembre de 1998
Jalisco	Código de asistencia social del Estado de Jalisco.	15 de enero de 1998
Michoacán	Ley para la protección e integración de las personas discapacitadas en el Estado de Michoacán de Ocampo.	6 de octubre de 1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

ENTIDAD FEDERATIVA	NOMBRE DE LA LEY	FECHA DE PUBLICACIÓN
Morelos	Ley de atención integral para personas con discapacidad en el Estado de Morelos.	11 de febrero de 1998
Nayarit	Ley de integración social de personas con discapacidad en el Estado de Nayarit.	15 de mayo de 1996
Nuevo León	Ley de integración social de discapacitados para el Estado de Nuevo León.	4 de noviembre de 1992
Oaxaca	Ley de protección a discapacitados y senescentes para el Estado de Oaxaca.	15 de julio de 1995
Puebla	Ley de integración social de personas con discapacidad del Estado de Puebla.	4 de noviembre de 1996
Querétaro	Ley para la atención e integración social de las personas con discapacidad del Estado de Querétaro.	21 de agosto de 1998
Quintana Roo	Ley de protección y desarrollo integral para las personas con discapacidad del Estado de Quintana Roo.	15 de febrero de 1999
San Luis Potosí	Ley de integración social de personas con discapacidad para el Estado de San Luis Potosí.	4 de diciembre de 1995
Sinaloa	Ley de protección e integración social de personas con discapacidad y senescentes para el Estado de Sinaloa.	4 de agosto de 1995
Sonora	Ley de integración social para personas con discapacidad del Estado de Sonora.	12 de julio de 1999
Tabasco	Ley para la protección y desarrollo de los discapacitados del Estado de Tabasco.	18 de enero de 1997
Tamaulipas	Ley de integración social de personas con discapacidad.	19 de febrero de 1997
Tlaxcala	Ley de integración social para personas con discapacidad en el Estado de Tlaxcala.	24 de septiembre de 1997
Veracruz	Ley número 87 de integración de personas con discapacidad del Estado de Veracruz-Llave.	16 de diciembre de 1997
Yucatán	Ley para la integración de personas con discapacidad del Estado de Yucatán.	16 de mayo de 1996
Zacatecas	Ley estatal para la incorporación al desarrollo social de las personas con discapacidad.	22 de junio de 1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

La mayoría de las legislaciones antes referidas establecen las normas básicas que se han de aplicar en los Estados de la República para el tratamiento de los discapacitados, motivo por el cual les dedicamos los siguientes párrafos.

La Ley de integración social y productiva de personas con discapacidad del Estado de Aguascalientes destina tres capítulos al trabajo de los discapacitados a los que denomina: Rehabilitación socio económica, Rehabilitación laboral e Integración a la vida productiva.

El primero de ellos señala que se fomentará el empleo de discapacitados con la creación de una bolsa de trabajo la cual estará a cargo del Ejecutivo del Estado a través de la Dirección General del Trabajo del Estado

Asimismo, señala que se crearán centros especiales de empleo cuyo propósito será asegurar un trabajo remunerado y productivo de acuerdo con las capacidades individuales de cada individuo y en los cuales el grueso de la plantilla estará compuesta por discapacitados y tendrán por objetivo facilitar la posterior integración del trabajador al mercado ordinario de trabajo.

El capítulo de Rehabilitación laboral establece a grandes rasgos los principios sobre los cuales estará basada dicha rehabilitación, entre los que destacan: que los tratamientos médicos se realicen de manera específica para el desempeño de una función laboral y que a los trabajadores discapacitados se les ubique de acuerdo con su actitud y su aptitud.

El capítulo de Integración a la vida productiva establece la obligación del gobierno estatal y municipal, así como de empresas paraestatales a contratar personas discapacitadas en 2% como mínimo del total de su planta. Asimismo las

empresas privadas deberán procurar establecer este mismo porcentaje, lo anterior siempre y cuando les sea solicitado por los discapacitados.

También señala que se otorgarán estímulos fiscales de acuerdo con el número de personas discapacitadas que se contrate en las empresas privadas.

La Ley para incorporar al desarrollo productivo de la sociedad a discapacitados del Estado de Baja California dedica un capítulo al trabajo de discapacitados y al igual que la Ley de Aguascalientes establece la obligación de los gobiernos estatal y municipal de contratar personas discapacitadas en un 2% de su planta como mínimo y pugna porque las empresas privadas contraten a personas discapacitadas en un 4% del total de su planta, estableciendo estímulos fiscales para ellas.

La Ley para el desarrollo integral de las personas con discapacidad en el Estado de Coahuila, establece el derecho de los discapacitados a oportunidades laborales de acuerdo a su perfil profesional, técnico, manual y de sus capacidades físicas.

Este ordenamiento es uno de los más completos, pues está basado casi en su totalidad en la R99 y R168 de la Organización Internacional del Trabajo y por tal motivo destina varios capítulos al tratamiento de la problemática laboral de los discapacitados, mismos a los que hacemos una breve referencia a continuación.

El primer capítulo trata de la rehabilitación para efectos de que los discapacitados se incorporen al trabajo. A grandes rasgos establece que se deberá proporcionar una orientación ocupacional, que tomará en cuenta las posibilidades reales del discapacitado, su escolaridad, su capacidad profesional y las

perspectivas de empleo que existan. Asimismo, señala que los tratamientos de rehabilitación médico-funcional deberán ser específicos para la incorporación de alguna función laboral.

El siguiente capítulo se refiere a la readaptación profesional y establece que la finalidad de la readaptación profesional es permitir que la persona discapacitada obtenga y conserve un empleo adecuado, y que todo lo relativo a la misma se aplique con base a las medidas aprobadas y de acuerdo con condiciones y las prácticas nacionales.

Otro capítulo se refiere a los principios de política de readaptación profesional y empleo para personas con discapacidad. La cual estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas discapacitadas y a promover oportunidades de empleo para estas en el mercado regular de trabajo. Por lo mismo, estará basada en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores discapacitados y los trabajadores en general.

También se establece la obligación de consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación de dicha política, y en particular, sobre las medidas que deben adoptarse para promover la cooperación y la coordinación entre los organismos públicos y privados que participan en actividades de readaptación profesional.

Uno más de los capítulos señala que se tomarán medidas de readaptación y empleo concordes tanto con la legislación nacional como con otros métodos, conforme a las condiciones y prácticas nacionales, las cuales son necesarias para la correcta aplicación de la presente Ley.

Las autoridades deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, de colocación, de empleo y otros afines. Asimismo, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.

El último de los capítulos trata acerca de la rehabilitación socio-económica del discapacitado y establece que esta promoverá su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su caso, su incorporación a sistemas de trabajo protegido, en condiciones salubres, dignas y de mínimo riesgo a su seguridad. También establece la obligación de fomentar el empleo de los trabajadores discapacitados mediante la implantación de sistemas que faciliten su integración laboral. Estos podrán consistir en el beneficio de estímulos fiscales que otorgue la federación para la adaptación de los centros de trabajo. Cabe mencionar que los Estados no pueden obligar, por ningún medio, a la Federación a aplicar los estímulos fiscales que se mencionan en dicho capítulo.

El Estado establecerá programas de promoción del empleo de los discapacitados creando una bolsa de trabajo, en la que se concentren listas de aspirantes con sus aptitudes y capacidades.

El trabajo que realice el discapacitado en los centros especiales de capacitación para el empleo deberá ser productivo y remunerado, y adecuado a las características individuales, con el objeto de favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral al mercado ordinario de trabajo.

El Código Administrativo del Estado de México dedica el Libro Décimo Primero a los discapacitados, cuyo Capítulo Cuarto establece que la orientación y rehabilitación para el trabajo de los discapacitados comprenderá, entre otras, las prestaciones siguientes:

1. Los tratamientos de rehabilitación médico-funcional específicos para el desempeño de la función laboral.
2. La formación, readaptación y reeducación ocupacional.
3. La colocación, de acuerdo a la aptitud y actitud ante el trabajo.
4. La gestión, de prerrogativas fiscales para las personas con discapacidad, así como beneficios de esta índole para los patrones que los empleen y que eliminen barreras arquitectónicas que dificulten la movilidad de los trabajadores discapacitados en los centros de trabajo.

En la orientación ocupacional se tomarán en cuenta las potencialidades de la persona con discapacidad; la educación escolar recibida, la capacitación laboral o profesional adquirida y las perspectivas de empleo existentes para cada caso. Asimismo, se atenderán sus motivaciones y preferencias vocacionales.

Se promoverá la integración de los trabajadores con discapacidad, al sistema ordinario de trabajo, y en su caso, se les incorporará al sistema productivo donde puedan desempeñar trabajos acordes a sus capacidades. dándose asesoría a quienes deseen establecerse como trabajadores autónomos en microempresas.

Asimismo, dicho Código obliga al Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de México a establecer programas de promoción del empleo para las personas con discapacidad. Para ello creará una bolsa de trabajo en que se concentrarán listas de aspirantes, con sus aptitudes y capacidades. También se

gestionará el apoyo de los sectores público e industrial para colocar a las personas con discapacidad en puestos vacantes.

La Ley para la protección e integración de personas discapacitadas del Estado de Michoacán de Ocampo también destina un capítulo al trabajo de discapacitados. En éste señala que la rehabilitación socioeconómica y laboral tiene por objeto integrar a los trabajadores discapacitados al sistema ordinario de trabajo o, en su caso, incorporarlos al sistema productivo mediante una forma de trabajo adecuada a sus condiciones.

Esta Ley obliga a las dependencias estatales y municipales, a que se desarrollen programas o acciones que se relacionen con las personas con discapacidad. De preferencia se emplearán, profesionales discapacitados, cuya educación y capacitación para el trabajo esté comprobada. También señala que el Ejecutivo del Estado establecerá programas de promoción de empleo para personas con discapacidad, y creará para ello una bolsa de trabajo, en la que concentrará listas de aspirantes con sus aptitudes y capacidades. Dichos programas podrán incluir la creación de centros especiales de empleo con personal discapacitado, en los cuales, se les brindará el apoyo técnico que requieran.

La Ley de Integración Social de Discapacitados del Estado de Nuevo León regula la rehabilitación y trabajo de discapacitados en dos capítulos, que básicamente establecen los siguientes principios.

Los procesos de rehabilitación laboral o profesional incluirán:

1. Tratamientos de rehabilitación médico-funcional, específico para el desempeño de la función laboral.
2. Orientación ocupacional y vocacional.
3. Formación, readaptación y reeducación ocupacional.
4. Ubicación en el mercado laboral según la aptitud y actitud ante el trabajo.
5. Seguimiento y evaluación del proceso de recuperación, desde el punto de vista físico, psicológico y laboral del discapacitado.

Asimismo, la orientación ocupacional tendrá en cuenta las potencialidades reales del discapacitado y tomará en cuenta la educación escolar recibida, la capacitación laboral o profesional y las perspectivas de empleo existentes en cada caso, asimismo, la atención a sus motivaciones, aptitudes y preferencias vocacionales.

El fin primordial de la política de empleo de trabajadores discapacitados, será su integrarlos al sistema ordinario de trabajo o, en su caso, incorporarlos al sistema productivo mediante una forma de trabajo adecuada. Se fomentará el establecimiento de sistemas que faciliten su integración laboral. Estos podrán consistir en subvenciones o préstamos para la adaptación de los centros de trabajo, la eliminando barreras arquitectónicas que dificulten su movilidad en dichos centros, para que los trabajadores discapacitados puedan desempeñarse en forma autónoma. También se establecerán programas de promoción del empleo creando una bolsa de trabajo, que concentrarán listas de aspirantes con sus aptitudes y capacidades. Se crearán centros especiales de empleo. cuyo objeto principal será asegurar el empleo remunerado para el personal discapacitado realizando una labor productiva, con promoción y apoyo técnico. La totalidad de la plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por trabajadores

discapacitados, a excepción de las plazas del personal no discapacitado que se considera imprescindible para el desarrollo de la actividad del centro.

El trabajo que realice el discapacitado en dichos centros especiales de empleo, deberá ser productivo y remunerado, adecuado sus características individuales, a fin de favorecer su adaptación personal y social y facilitar en su caso su posterior integración laboral al mercado ordinario de trabajo. Como se desprende del análisis de las leyes anteriores, se puede afirmar que todas contemplan la creación de bolsas de trabajo y de centros de trabajo protegidos en los que se promueva el empleo de discapacitados. Pero también es necesario mencionar que algunas aunque tienen un espíritu loable, se exceden en sus atribuciones, esto debido a que legislan en materia de trabajo, es decir, establecen obligaciones que de acuerdo con nuestra Constitución están reservadas para la Federación.

En este sentido que el artículo 73 de la Constitución establece: "El congreso tiene facultad:...X para legislar en toda la República sobre..... y para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;". Por ende, ninguna legislación estatal puede obligar a las autoridades ya sean federales o locales y mucho menos a particulares, a contratar determinado porcentaje de discapacitados, esa atribución corresponde al Congreso de la Unión y por tanto debe considerarse a este tipo de disposiciones como Inconstitucionales.

Cabe señalar que, como toda Ley que se puede considerar como inconstitucional, ésta es susceptible de ser recurrida por medio de los órganos judiciales correspondientes. Existen dos posibilidades para evitar la aplicación de dicha norma: la primera, le corresponde a toda persona cuyas garantías individuales sean violadas por invasión de la competencia federal que implica la

aplicación de dicha norma; y la segunda corresponde a algunos órganos del Estado que, como entidades públicas son los encargados de ejercitar la acción de inconstitucionalidad por contradicción de una norma de carácter general y la Constitución. La primera se materializa mediante la presentación de un amparo indirecto, tal como lo señalan los artículos 103 de la Constitución y 114 de la Ley de Amparo que señalan: El primero indica *“Los tribunales de la federación deberán resolver toda controversia que se suscite ... III. Por leyes o actos de las autoridades de los Estados que invadan la esfera de la competencia de la autoridad federal”* y el segundo establece que: *“El amparo se pedirá ante Juez de Distrito: I. Contra leyes federales o locales,que por su sola entrada en vigor o con motivo del primer acto de aplicación causen perjuicios al quejoso... VI. Contra leyes o actos de la autoridad federal o de los estados en los casos de las fracciones II. y III del artículo 1º de esta Ley...”*, dicho artículo establece: *“El juicio de amparo tiene como objeto resolver toda controversia que se suscite: ... II. Por Leyes o actos de la autoridad federal que vulneren o restrinjan la soberanía de los Estados. III. Por leyes o actos de las autoridades de estos que invadan la esfera de la autoridad federal...”*.

En este caso, dicho artículo es aplicable, porque, debido a la aplicación de la norma que establece la obligación de contratar a un cierto número de discapacitados ya sea en oficinas públicas o particulares, se suceder que cierto número de trabajadores, que no sean discapacitados sean despedidos sin causa justificada. Por tanto estos últimos tendrán acción para demandar en vía de amparo indirecto la inconstitucionalidad de dicha Ley, pues esta invade la competencia de la Federación y viola sus garantías individuales. Dicha acción de amparo es independiente de la acción que les corresponde para demandar la reinstalación en su puesto o la indemnización por despido injustificado, la cual podrán ejercitar ante la autoridad laboral que les corresponda.

La segunda como ya señalamos, corresponde a diversos órganos del Estado y el medio por el cual se ejercita no es un juicio de amparo, sino una acción *sui géneris* de la que conoce la Suprema Corte en tribunal pleno.

En este sentido, que el artículo 105 de la Constitución establece: *“La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en los términos que señale la ley reglamentaria de los siguientes asuntos:... II.- De las acciones de inconstitucionalidad que tengan por objeto plantear la posible contradicción entre una norma de carácter general y esta Constitución. Las acciones de inconstitucionalidad podrán ejercitarse dentro de los treinta días naturales posteriores a la publicación de la norma por:... c) Por el Procurador General de la República, en contra leyes de carácter federal, estatal o del Distrito Federal,... d) El equivalente al treinta y tres por ciento de los integrantes de alguno de los órganos legislativos estatales, en contra de leyes expedidas por el propio órgano...”*.

De esta lectura, se desprende que si dicha acción no se ejerció dentro de los treinta días siguientes a la publicación de la Ley ya ni será posible impugnarla jurídicamente a través de algún órgano del Estado.

2. Ley para Personas con Discapacidad del Distrito Federal de 1995.

Este ordenamiento jurídico fue publicado el 21 de diciembre de 1995, entró en vigor setenta días después, y abrogó el Reglamento para la atención de minusválidos en el Distrito Federal, el cual fue publicado el 12 de febrero de 1990. Posteriormente, el 1 de julio de 1999 se publicaron las únicas reformas que ha sufrido este ordenamiento, mediante las cuales se derogan los artículos 3, 4, 25

y 3 transitorio de la misma. Dicha Ley dedica un capítulo al empleo y capacitación de las personas discapacitadas. En su artículo 11 obliga al Jefe de Gobierno del Distrito Federal a crear un programa de empleo y capacitación, que entre otras cosas deberá incluir mecanismos para incorporar a personas con discapacidad a los sistemas ordinarios de trabajo o en su caso a sistemas de trabajo protegido; señalar como se prestará asesoría técnica a los sectores empresariales y comerciales en materia de trabajadores discapacitados; establecer la forma de incorporación de los mismos en la administración pública local; y establecer los mecanismos de financiamiento a través de los cuales se ejecutarán los proyectos productivos y sociales propuestos por las organizaciones de y para discapacitados. También señala en su artículo 12 que el Jefe de Gobierno otorgará incentivos fiscales a aquellas personas físicas o morales que contraten con personas con discapacidad, así como beneficios adicionales para quienes en virtud de tales contrataciones realicen adaptaciones, eliminación de barreras físicas o rediseño de las áreas de trabajo.

En nuestra consideración dicho artículo debería de ser más específico en el sentido de señalar que los incentivos fiscales que se implementan se otorgarán a las personas que contraten como trabajadores a personas discapacitadas. Creemos que con sólo señalar "a quienes contraten personas con discapacidad", se abre la puerta para poder solicitar dichos incentivos por el simple hecho de celebrar cualquier tipo de contrato, sin necesidad de que el mismo sea específicamente de trabajo.

Cabe mencionar que el Decreto del 1 de julio de 1999, por el cual se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley referida, señala en su artículo primero transitorio, que el Reglamento de la misma Ley deberá ser publicado dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la publicación del

mismo Decreto. Mismo que a la fecha no ha sido publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.

3. Iniciativas de Ley presentadas en el Congreso de la Unión en materia del trabajo.

Durante los últimos diez años se han presentado diversas iniciativas de ley tendientes a reformar la Ley Federal del Trabajo con el fin de que se integren a su texto disposiciones relativas al trabajo de las personas con discapacidad.

Por ello, dedicaremos algunas líneas a cada una de las iniciativas antes mencionadas.

El 7 de junio de 1994 la diputada Gabriela Irma Avelar Villegar presentó ante la Cámara de Diputados una iniciativa de Ley, en la cual manifiesta y en su exposición de Motivos manifestó, *“Entre el 7% y el 12% de la población del país está conformado por personas con discapacidad....La apertura del mercado laboral ha sido siempre uno de sus más reiterados reclamos, garantizar a las personas con discapacidad el disfrute de un empleo, atendiendo a sus aptitudes y habilidades en condiciones de igualdad, es un acto de justicia para este sector de la población”*.¹¹⁰

Esta propuesta de reforma plantea la adecuación de algunos artículos de la Ley Federal del Trabajo, los cuales están encaminadas a evitar la discriminación de personas con discapacidad, obligando a los patrones a destinar un porcentaje

¹¹⁰ Diario de Debates de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, 55 Legislatura, Año III, No 17, Junio, 1994, p. 694.

de sus plazas a este grupo, y a realizar las modificaciones necesarias en sus centros de trabajo, para lograr el libre desenvolvimiento de personas discapacitadas.

El 8 de junio de 1994 se presentó otra iniciativa elaborada por el diputado Juan Hernández Mercado. Esta iniciativa señala en su exposición de motivos que: *“La presente iniciativa tiene por finalidad adecuar el marco jurídico en el área laboral que permita garantizar el acceso, permanencia y consumación del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, quienes demandan igualdad de oportunidades con respecto al resto de la población”*.¹¹¹

También señala que existe desinformación, con respecto al empleo y desempleo de los discapacitados, esto debido a que se desconoce la magnitud de este grupo de la población así como sus en materia laboral. Señala que gran parte del problema del empleo de los discapacitados tiene su origen en su aspecto físico, ya que la mayoría de los empleadores consideran a éste como sinónimo de incompetencia o de mala imagen. Este hecho implica una abierta y deliberada discriminación, la cual, es originada por una errónea concepción de que las personas con discapacidad son menos productivas que el trabajador normal. La exposición de motivos hace hincapié en que la integración de los discapacitados a la vida productiva del país, traería como resultado reducir el gasto que el gobierno y las familias de éstos realizan al mantener una política paternal y asistencialista, misma que segrega a estas personas de la producción.¹¹²

¹¹¹ Diario de Debates de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, 55 Legislatura, Año III, No 18, Junio, 1994, p. 800.

¹¹² Ibidem., p. 801.

Esta iniciativa plantea fundamentalmente establecer un porcentaje de plazas destinadas a los trabajadores con discapacidad, el cual deberá estar cubierto en el plazo de dos años. También establece que los patrones se obligaran a realizar las adecuaciones necesarias para proporcionar a los trabajadores discapacitados las medidas de accesibilidad, seguridad y libre desplazamiento que les permitan efectuar sus actividades. En esta misma iniciativa se establece la necesidad de diferenciar los términos de incapacidad con el de discapacidad¹¹³, para evitar confusiones entre unos y otros, y a tal fin que plantea reformar algunos artículos.

La siguiente iniciativa que se presentó a este respecto, es la del 23 de septiembre de 1999, que presento por el diputado Santiago Gustavo Pedro Cortés. Esta iniciativa menciona en su exposición de motivos la necesidad de crear normas laborales que protejan a este grupo en desventaja y establece *“Abrir el mercado laboral a la población con discapacidad, entraña un reto que es necesario asumir por todos los sectores de la sociedad..., ello no conlleva a colocar en un empleo a las personas con discapacidad, pero sí una acción fundamental para lograrlo, teniendo en cuenta sus limitaciones”*¹¹⁴.

Asimismo, hace hincapié en la necesidad de tomar en cuenta los documentos de carácter internacional que han sido emitidos por la Organización Mundial de la Salud, la Organización de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo, a efecto de que las reformas que se plantean estén acordes con dichos documentos.

¹¹³ Véase. Capítulo I, incisos 5 y 6

¹¹⁴ Diario de debates de la Cámara de diputados del Congreso de la Unión, 57 Legislatura, Año III, No 18, septiembre, 1999, p. 588.

La aportación más importantes de esta iniciativa consisten en proponer la creación de un nuevo título en la Ley Federal del Trabajo, el cual incluirán los conceptos básicos son respecto al trabajo de los discapacitados, incluyendo definiciones de discapacidad e incapacidad.

Por último tenemos la iniciativa de 28 de octubre de 1999 elaborada por el diputado Carlos Iñiguez Cervantes la cual presentó señalando: *“Uno de los aspectos que no debemos soslayar en la construcción del México que queremos a futuro, es aquel que tiene que ver con el trabajo y dignidad de las personas, en particular de las que tienen alguna discapacidad, para lograr eso, es necesario proporcionar a todos los mexicanos los medios que el Estado tenga a su alcance, a fin de orientar el esfuerzo a formar cada vez mejores ciudadanos comprometidos con nuestro país. ... El principal problema que existe para las personas con discapacidad es el acceso al empleo”*¹¹⁵.

Esta iniciativa, al igual que la anterior, enfatiza en la necesidad de tomar en cuenta los documentos internacionales que existen con respecto al trabajo de los discapacitados, a fin de realizar reformas que estén acordes a ellos y que permitan a los discapacitados obtener un mejor nivel de vida. La aportación más importante de esta iniciativa consiste en establecer como una obligación para los patrones, el hecho incluir en la jornada de laboral un tiempo, que no podrá exceder de una hora para que el trabajador discapacitado reciba atención médica o rehabilitación.

¹¹⁵ Diario de Debates de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, 57 Legislatura. Año III. No 19. Octubre, 1999, p. 1425.

Al igual que las iniciativas antes citadas, la presente contempla reformas tendientes a evitar la discriminación de los trabajadores discapacitados.

4. Importancia de la necesidad de regular el trabajo de los discapacitados.

Como ya hemos mencionado, es urgente establecer normas laborales que regulen el trabajo de las personas con discapacidad y que tiendan a evitar la discriminación de las mismas, para que este grupo social, que siempre se ha encontrado en desventaja, tenga acceso a empleos que les permitan convertirse en personas productivas y con mejor nivel de vida.

En el capítulo anterior se mencionó el convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, mismo que fue ratificado por México en el 2001. Es por lo anterior que dicho documento se considera como Ley Suprema de la Unión en términos de lo establecido por el artículo 133 constitucional, en relación con la fracción X del artículo 89¹¹⁶ y fracción I del artículo 76.¹¹⁷ En este sentido, estamos obligados a partir de la entrada en vigor de dicho convenio, a establecer las políticas que en él se mencionan con respecto a la readaptación y empleo de los discapacitados. En nuestra consideración no existe mejor forma de aplicar una política que vertiendo sus conceptos básicos en una Ley, que en este caso sería la Ley Federal del Trabajo.

Pensamos que es necesario reformar de la Ley Federal del Trabajo, para garantizar los mínimos derechos sobre los cuales habrá de versar el trabajo de los

¹¹⁶ Dicha fracción faculta al Presidente de la República para celebrar Tratados Internacionales, sometiéndolos a la aprobación del Senado.

¹¹⁷ Esta fracción establece la facultad del Senado de la República de aprobar los Tratados Internacionales que celebre el Poder Ejecutivo.

discapacitados. Dicha reforma obligaría a los Estados a corregir las legislaciones que los mismos han hecho en materia de discapacitados y en las cuales sobrepasan sus atribuciones legislativas al legislar en una materia reservada para la Federación, hecho que aunque sea meritorio no tiene razón de ser.

En los tiempos actuales es necesario que el Estado deje de asumir un papel paternalista, por el que se considera que éste debería cargar con todos aquellos grupos sociales que se encuentran en desventaja. (En este caso son los discapacitados). La única obligación del Estado es proporcionarle a la toda la sociedad las mismas posibilidades de desarrollo laboral. La reforma propuesta deberá estar encaminada a que todos los discapacitados del país interesados en mejorar sus condiciones de vida lo puedan lograrlo, gracias a las oportunidades brindadas por el estado. De modo que el éxito laboral dependerá de su desempeño como trabajadores. Si esto se lograra, los discapacitados dejarán de ser una carga para el Estado, para su familia así como un grupo social en desventaja y podrán convertirse en personas autosuficientes y productivas para el país.

5. Propuesta.

La propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo que se plantea en la presente tesis intenta ser lo más completa posible. Esto para que los supuestos que se incorporen relativos al trabajo de los discapacitados sean lo más congruentes con el espíritu de la Ley y no se perciban como parches carentes de lógica jurídica.

De esta manera, a continuación se presentan los artículos de la Ley subrayando los preceptos de reforma que se plantean:

“Artículo 3.

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

La reforma a este artículo sólo pretende evitar la discriminación de los discapacitados, y que la ley esté en concordancia con el artículo 1° de la Constitución, el cual establece: *“...Queda prohibida toda discriminación motivada por...las capacidades diferentes, ...las condiciones de salud, ...o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”*

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

I. Engañarlo el Trabajador o en su caso el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezcan o de los cuales se presume la existencia de una discapacidad con la que no se cuenta. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.”

Esta adecuación tiene por objeto de evitar que las personas que no son discapacitadas intenten engañar a los patrones con el fin de obtener los privilegios que para este grupo se plantean en esta propuesta. Es por ello ante consideramos que es justo que se agregue a este tipo de engaño como una causal de rescisión de la relación laboral.

“Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas por 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, discapacidad o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.”

Esta reforma se propone para ratificar el principio de igualdad de los trabajadores discapacitados. También permite crear las prerrogativas para este grupo que más adelante se plantean.

“Artículo 133. Queda prohibido a los patrones :

I. Negarse a aceptar trabajadores, por razón de edad, sexo o por padecer alguna discapacidad, siempre y cuando éstos acrediten ser capaces para el desempeño del empleo que pretendan.”

Al igual que con la reforma que se plantea en el artículo 3º de la ley de la materia, éste pretende dejar muy en claro que no se permitirá discriminación alguna con motivo contar con una discapacidad y que se limita sólo a esas personas en caso de que no demuestren ser capaces de realizar el empleo que solicitan.

“Artículo 132. son obligaciones de los patrones:

I. A XXVIII.
 XXIX. Realizar adecuaciones en los centros de trabajo, a efecto de proporcionar a los trabajadores discapacitados, las medidas necesarias de accesibilidad seguridad y libre desplazamiento que les permitan a éstos desarrollar con normalidad sus labores.”

Lo que se intenta es que cualquier centro de trabajo cuente con la infraestructura necesaria que permita el mejor desenvolvimiento posible de los trabajadores discapacitados, y que éstos no encuentren limitación alguna de cualquier tipo para el buen desempeño de sus labores.

A fin de asegurar que se realicen las adecuaciones que se plantean en la reforma del artículo anterior, consideramos necesario la imposición de una multa para el caso de incumplimiento. Por ello se propone la implantación de la misma en el artículo que mencionamos en el párrafo siguiente.

“Artículo 994. Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente:

- I. A III.
- IV. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por las fracciones XV y XXIX del artículo 132. La multa se duplicará si la irregularidad no se subsana en el plazo que se conceda para ello;”

Estas son las reformas que se proponen para los artículos ya existentes en la Ley Federal del Trabajo. Pero también se propone la creación de un título especial en el cual se contemplen los conceptos básicos para el trabajo de los discapacitados.

Se considera que el mejor lugar para insertar este nuevo título es después del Título Quinto Bis de la Ley, y al cual denominaremos Título Quinto Ter.

Título Quinto Ter.

“Artículo 180-A. El presente título regula el trabajo de las personas con discapacidad. Para los efectos de esta Ley se entenderá por discapacidad a aquella restricción o ausencia, de la capacidad, para realizar alguna actividad en la forma que se considera normal para una persona, la que puede ser temporal o permanente.”

Si planteamos la creación de un título para discapacitados es necesario que en nuestra legislación se establezca la definición de este concepto y que esté concorde con los Convenios Internacionales signados por nuestro país en esta materia.

“Artículo 180-B. Se entiende por incapacidad a aquella situación en la que se sufre la pérdida de facultades o aptitudes ya sea temporal o permanente, con motivo de una enfermedad o accidente, debido a la cual un trabajador se encuentra imposibilitado parcial o totalmente para realizar el trabajo para el cual fue contratado.”

Este artículo se crea con el fin de evitar confusiones entre los términos discapacidad e incapacidad. Además de que consideramos que aunque actualmente nuestra Ley del trabajo referencia al término incapacidad no incluye una definición del mismo. Así esta reforma subsanará la laguna que existe hasta el momento en nuestra legislación.

“Artículo 180-C. Los trabajadores con discapacidad deberán de contar dentro de su jornada de trabajo, con un periodo que no podrá exceder de una hora diaria para que puedan recibir atención médica tendiente a su rehabilitación.”

“Artículo 180-D. Queda prohibido el trabajo de las personas con discapacidad, cuando éste ponga en peligro su vida o su salud.”

Las reformas propuestas a los artículos anteriores tienen como fundamento el incentivar y propiciar la rehabilitación de los discapacitados y proteger su integridad física y su vida.

Cabe mencionar que nosotros no consideramos que sea correcto imponer a los patrones la obligación de contratar a determinado número de personas discapacitadas. Lo anterior debido a que el punto central por el cual no se contratan a personas discapacitadas es evitarla discriminación. Consideramos que esto es más importante, que imponer cierta cuota de estos trabajadores.

En la misma medida que las reformas propuestas logren erradicar la discriminación en contra de las personas discapacitadas, se logrará que ellas tengan acceso a un trabajo que les permita obtener un mejor nivel de vida.

Las reformas propuestas no son las únicas que se requieren para crear un marco jurídico que proteja a los trabajadores discapacitados. Pero sí pueden servir de punta de lanza para reformar, en el mismo sentido, las demás legislaciones, tanto del Derecho del Trabajo como de la Seguridad Social que rigen en el país, y establecer los programas y planes necesarios para procurar la readaptación profesional y rehabilitación de los trabajadores discapacitados.

147

CONCLUSIONES.

PRIMERA. Se entiende por discapacidad aquella restricción o ausencia, temporal o permanente, de la capacidad para realizar alguna actividad en la forma que se considera normal para una persona y que se genera como consecuencia de una deficiencia.

SEGUNDA. Deficiencia es toda pérdida o disminución en la salud o en una función del ser humano ya sea psicológica, fisiológica o anatómica, la cual se caracteriza por ser temporal o permanente.

TERCERA. Rehabilitación es el proceso de duración limitada encaminado a lograr que una persona discapacitada pueda contar con un nivel físico, sensorial y psíquico óptimo que le permita desenvolverse adecuadamente en la sociedad.

CUARTA. Readaptación profesional es el proceso continuo y coordinado de medios estructurados, tales como servicios médicos, psicológicos, sociales, y educativos, así como de orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva. Dichos medios servirán para que los discapacitados puedan obtener, conservar, y progresar en un empleo adecuado; así como para promover a las personas discapacitadas para integrarse o reintegrarse en la sociedad, participando en su vida laboral y cultural.

QUINTA. La Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional, actualmente no contienen normas protectoras para el sector de los discapacitados. Esto propicia que este sector se encuentre marginado de la

posibilidad de obtener empleos bien remunerados y de acuerdo con sus capacidades.

SEXTA. Es necesario que los Congresos de los Estados de la República y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal reformen sus Leyes de Integración Social para Discapacitados. Ello con el fin de corregir aquellos artículos en que legislaron en materia del trabajo sin tener facultades para ello. Lo anterior para evitar que se invada la esfera de competencia del Congreso de la Unión y evitar la inconstitucionalidad de dichas normas.

SÉPTIMA. Es necesario reformar las legislaciones laborales a fin de que estas, regulen el trabajo de las personas discapacitadas. Lo anterior deberá realizarse atendiendo al principal problema que los discapacitados enfrentan al momento de solicitar un empleo; es decir, estas reformas deberán estar encaminadas a eliminar la discriminación de los discapacitados.

Las reformas que se plantean deberán contemplar: la igualdad de oportunidades laborales para los discapacitados, estableciendo el concepto de trabajador discapacitado, obligando a los patrones a realizar adecuaciones de acceso, seguridad y desplazamiento en los centros de trabajo con el finalidad de permitir el buen desempeño de las labores respectivas, contemplando además, periodos para la rehabilitación de los trabajadores, así como la imposición de sanciones para los patrones que no cumplan con estas normas.

OCTAVA. El Estado tiene la obligación de crear oportunidades laborales para este la población discapacitada, de quien dependerá aprovecharlas y demostrar su capacidad laboral. En la medida que los discapacitados consigan

esto, se irá abriendo camino para que este grupo deje de ser discriminados y sean tomados en cuenta por los empleadores.

NOVENA. Es necesario distinguir entre los conceptos de discapacidad e incapacidad en la reforma que se propone a las legislaciones en materia del trabajo, Entendiendo que el primero no impide el desempeño de un trabajo de acuerdo con sus posibilidades; y al segundo como aquel en que un trabajador se encuentra imposibilitado parcial o totalmente para realizar el trabajo para el cual fue contratado.

DÉCIMA. Una vez realizada la reforma planteada será necesario crear programas para concientizar a la población y muy en especial al sector patronal y al estatal para que se conozca el alcance de los discapacitados, así como la necesidad de que formen parte de la estructura productiva del país.

DÉCIMA PRIMERA. Los sistemas de Seguridad Social del país deberán contemplar dentro de sus leyes, planes y procesos de rehabilitación y readaptación laboral para los trabajadores que cuenten con una discapacidad antes del inicio de la prestación de sus servicios, como de aquellos que ya están sujetos a una Relación Laboral y que por un imprevisto se convierten en discapacitados.

En este sentido nuestras legislaciones de seguridad social deberán contener los siguientes aspectos.

- 1) La protección de todos los discapacitados que se encuentren sujetos a una Relación de Trabajo, no importando si su discapacidad proviene, o no, de dicha relación.

- 2) Pensiones que permitan subsistir dignamente a los discapacitados con derecho a las mismas.
- 3) Programas cuya finalidad sea reintegrar a los discapacitados a las labores que venían desempeñado.
- 4) En el caso de que un trabajador discapacitado no se pueda reintegrarse al desempeño de sus labores, se deberán crear mecanismos que permitan capacitarlos en una labor nueva, que esté de acuerdo a sus posibilidades y que le permita obtener un ingreso similar al que venía percibiendo antes de convertirse en discapacitado.

DÉCIMA SEGUNDA. La reforma que se plantea en párrafos anteriores se realizó de acuerdo con lo establecido en el C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) emitido por la Organización Internacional del Trabajo.

Además de que debió de ser realizada y aprobada en del plazo de un año contado a partir del 5 de abril del 2001, fecha en que México ratificó el contenido del Convenio antes mencionado, toda vez que el mismo se convirtió en Ley Suprema de la Nación en términos del artículo 133 y demás relativos de la Constitución.

Anexo 1**R99 Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955**

Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos Descripción:(Recomendación)

RECOMENDACION:R99

Lugar:Ginebra

Sesión de la Conferencia:38

Fecha de adopción:22.06.1955

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

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

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

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

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

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

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

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

La Conferencia recomienda lo siguiente:

I. Definiciones

1. A los efectos de la presente Recomendación:

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

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

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

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

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

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

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

- a) entrevistas con un consejero de orientación profesional;
- b) examen de los antecedentes profesionales;
- c) examen del informe escolar o de cualquier otro documento relacionado con la instrucción general o profesional recibida;
- d) examen médico con miras a la orientación profesional;
- e) aplicación de tests apropiados de capacidad y aptitud y, si fuere oportuno, de otros tests psicológicos;
- f) examen de la situación personal y familiar del interesado;
- g) evaluación de las aptitudes y del desarrollo de la capacidad mediante experimentos y pruebas prácticas apropiadas, o por medios análogos;
- h) examen profesional técnico, oral o de otra índole, siempre que parezca necesario;
- i) determinación de la capacidad física del interesado, en relación con los requisitos de las diversas ocupaciones y de la posibilidad de mejorar esta capacidad;
- j) comunicación de informaciones sobre las posibilidades de empleo y de formación, en relación con las calificaciones profesionales, capacidad física, aptitudes, preferencias y experiencias del interesado, así como con las necesidades del mercado del empleo.

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

6.

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

2) A estos efectos, dicha formación debería:

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

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

8.

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

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

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

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

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

10.

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

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

a) registro de los solicitantes de empleo;

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

c) entrevistas para el empleo;

d) evaluación, si fuere necesaria, de la capacidad física y profesional;

e) estimular a los empleadores para que notifiquen a la autoridad competente los empleos vacantes;

f) establecer contacto con los empleadores para exponerles la capacidad profesional del inválido y procurar a éste un empleo;

g) asistencia para que los inválidos aprovechen los servicios de orientación o de formación profesional y cualesquiera otros servicios médicos y sociales que pudieren ser necesarios.

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

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

IV. Organización Administrativa

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

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

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

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

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

a) a una sola autoridad; o

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

17.

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

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

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

18.

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

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

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

3) Dichas comisiones deberían estar encargadas de asesorar:

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

19.

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

2) Esta investigación debería comprender estudios generales o especiales sobre la colocación de los inválidos.

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

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

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

21. Entre dichas medidas deberían figurar:

- a) información y publicidad sobre los medios de adaptación y readaptación profesionales disponibles y sobre las perspectivas que esos medios ofrecen a los interesados;
- b) concesión a los inválidos de asistencia financiera apropiada y suficiente.

22.

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

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

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

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

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

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

26.

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

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

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

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

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

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

e) evaluar la capacidad de trabajo de los inválidos.

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

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

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

29. Estas medidas deberían basarse en los siguientes principios:

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

- b) los inválidos deberían tener plenas oportunidades para aceptar un empleo que les convenga con un empleador de su elección;
- c) se debería hacer hincapié en las aptitudes y en la capacidad para el trabajo de los interesados y no en su invalidez.

30. Entre dichas medidas deberían figurar:

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

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

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

VIII. Trabajo Protegido

32.

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

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

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

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

IX. Disposiciones Especiales para los Menores Inválidos

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

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

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

39.

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

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

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

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

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

b) sean estimulados a asistir a la escuela y se les oriente hacia empleos que puedan corresponder a sus aspiraciones y aptitudes, y se les proporcionen oportunidades de obtener formación profesional para dichos empleos;

c) obtengan una ayuda económica, si fuere posible, durante el período de tratamiento médico, de instrucción y de formación profesional.

X. Aplicación de los Principios de Adaptación y Readaptación Profesionales

41.

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

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

a) demostrar y desarrollar las cualidades de trabajo de los inválidos;

b) facilitar al máximo, cuando las circunstancias lo permitan, las posibilidades de obtener un empleo adecuado;

c) suprimir, con respecto a la formación o al empleo, toda discriminación que esté basada en la invalidez.

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

a) mediante el otorgamiento, cuando sea posible, de asistencia técnica consultiva;

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

Citas referencias

154

Anexo 2

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

Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (Nota: Fecha de entrada en vigor: 20-06-1985.)

Descripción:(Convenio)

Convenio:C159

Lugar:Ginebra

Fecha de adopción:20-06-1983

Sesión de la Conferencia:69

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

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

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

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

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

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

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

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

Parte I. Definiciones y Campo de Aplicación

Artículo 1

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

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

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

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

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

Artículo 2

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

Artículo 3

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

Artículo 4

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

Artículo 5

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

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

Artículo 6

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

Artículo 7

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

Artículo 8

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

Artículo 9

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

Parte IV. Disposiciones Finales**Artículo 10**

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

Artículo 11

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

Artículo 12

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 17

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Cross references

RECOMENDACIONES:R99 Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales d los inválidos, 1955

RECOMENDACIONES:R150 Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975

158

Anexo 3

R168 Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983

Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas Descripción:(Recomendación)

RECOMENDACION:R168

Lugar:Ginebra

Sesión de la Conferencia:69

Fecha de adopción:20.06:1983

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

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

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

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

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

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

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

Después de haber decidido que estas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983, y la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99).

adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos ochenta y tres, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983.

I. Definiciones y Campo de Aplicación

1. Al aplicar las disposiciones de esta Recomendación, así como las de la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, los Miembros deberían considerar que la expresión *persona inválida* se refiere a toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo estén sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.
2. Al aplicar esta Recomendación, así como la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, los Miembros deberían considerar que la finalidad de la readaptación profesional, según se define en la segunda Recomendación, es la de permitir que una persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.
3. Todo Miembro debería aplicar las disposiciones de esta Recomendación mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional.
4. Las medidas de readaptación profesional deberían quedar al alcance de todas las categorías de personas inválidas.
5. Al planear y prestar servicios de readaptación profesional y de empleo de las personas inválidas, deberían utilizarse en todo lo posible y con las adaptaciones necesarias los servicios existentes de orientación y formación profesional, colocación, empleo y afines destinados a los trabajadores en general.
6. La readaptación profesional debería comenzar lo antes posible. Con este fin fin, los sistemas de asistencia sanitaria y otros organismos responsables de la readaptación médica y social deberían cooperar de manera regular con los órganos responsables de la readaptación profesional.

II. Readaptación Profesional y Oportunidades de Empleo

7. Las personas inválidas deberían disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales.
8. Al prestar asistencia a las personas inválidas en materia de readaptación profesional y empleo, tendría que respetarse el principio de igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras.
9. Las medidas positivas especiales destinadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberían considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.
10. Deberían adoptarse medidas para promover oportunidades de empleo de las personas inválidas que se ajusten a las normas de empleo y salario aplicables a los trabajadores en general.
11. Estas medidas, además de las que se mencionan en la parte VII de la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, deberían incluir:
 - a) medidas apropiadas para crear oportunidades de empleo en el mercado regular del empleo, incluidos incentivos económicos para alentar a los empleadores a proporcionar formación y empleo subsiguiente a las personas inválidas, así como a adaptar, dentro de límites razonables, los lugares de trabajo, la estructuración de las tareas, las herramientas, la maquinaria y la organización del trabajo para facilitar tal formación y empleo;
 - b) ayuda gubernamental adecuada para establecer diversos tipos de empleo protegido, para las personas inválidas que no tengan acceso a los empleos no protegidos;
 - c) fomento de la cooperación entre talleres protegidos y talleres de producción en materia de organización y de gestión, a fin de mejorar la situación de empleo de sus trabajadores inválidos y, siempre que sea posible, ayudarlos a prepararse para el trabajo en condiciones normales;
 - d) ayuda gubernamental adecuada a la formación profesional, la orientación profesional, el empleo protegido y los servicios de colocación administrados por organismos no gubernamentales;
 - e) fomento del establecimiento y desarrollo de cooperativas por personas inválidas y para ellas, las cuales, cuando sea apropiado, estarían abiertas a los trabajadores en general;
 - f) ayuda gubernamental apropiada con objeto de promover la creación y el desarrollo por personas inválidas y para ellas de pequeñas empresas y talleres de producción o cooperativos o de otro tipo

(eventualmente abiertos a los demás trabajadores en general), siempre que tales empresas y talleres se ajusten a normas mínimas preestablecidas;

g) eliminación gradual, en caso necesario por etapas, de las barreras y obstáculos de orden físico o arquitectónico, o relativos a la comunicación que afectan al transporte, al acceso y al libre movimiento en los locales de formación y empleo de personas inválidas; en los nuevos edificios e instalaciones públicas se deberían aplicar normas adecuadas;

h) fomento, siempre que sea posible y apropiado, de medios de transporte adecuados con destino y a partir del lugar de la readaptación y del lugar del trabajo, de conformidad con las necesidades de las personas inválidas;

i) fomento de la difusión de información sobre ejemplos de casos efectivos de integración con éxito de personas inválidas en el empleo;

j) exención de la percepción de impuestos internos o de otras cargas internas de cualquier índole, en el momento de efectuar la importación o ulteriormente, sobre los artículos, materiales y equipos de formación determinados que requieran los centros de readaptación, los talleres, los empleadores y las personas inválidas, y sobre los aparatos auxiliares e instrumentos determinados que necesiten las personas inválidas para obtener y conservar el empleo;

k) el establecimiento de empleos a tiempo parcial, incluidas otras disposiciones de trabajo, de acuerdo con la capacidad de cada persona inválida que no pueda por el momento, o tal vez nunca, ocupar un empleo a tiempo completo;

l) estudios e investigaciones de la posible aplicación de sus resultados respecto de diversos tipos de deficiencias a fin de fomentar la participación de personas inválidas en la vida de trabajo normal;

m) ayuda gubernamental apropiada con miras a eliminar las posibilidades de explotación que puedan surgir en el marco de la formación profesional y en los empleos protegidos y para facilitar la transición al mercado regular del empleo.

12. Al elaborar programas para la integración o reintegración de las personas inválidas en la vida activa y en la sociedad, tendrían que tenerse en consideración todos los tipos de formación; éstos habrían de comprender, cuando sea necesario y conveniente, actividades de preparación profesional y formación, formación modular, formación para las actividades de la vida cotidiana, cursos de alfabetización y formación en otras esferas que afectan a la readaptación profesional.

13. Para asegurar la integración o reintegración de las personas inválidas en la vida activa normal y, por consiguiente, en la sociedad debería tenerse en cuenta la necesidad de adoptar medidas de apoyo especiales, incluido el suministro de aparatos auxiliares de instrumentos y de servicios personales permanentes, a fin de permitir a las personas inválidas lograr y conservar un empleo adecuado y progresar profesionalmente.

14. Las medidas de readaptación profesional destinadas a personas inválidas deberían ser reexaminadas después a fin de evaluar sus resultados.

III. Participación de la Colectividad

15. Los servicios de readaptación profesional, tanto en las zonas urbanas como en las rurales y en comunidades apartadas, se deberían organizar y llevar, con la mayor participación posible de la colectividad, en particular de representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de las personas inválidas.

16. La participación de la colectividad en la organización de servicios de readaptación profesional para las personas inválidas tendría que facilitarse con medidas de información pública cuidadosamente elaboradas con miras a:

a) informar a las personas inválidas, y si fuera necesario a sus familias, acerca de sus derechos y oportunidades en el campo del empleo;

b) superar los prejuicios, la información defectuosa y las actitudes desfavorables para el empleo, la integración y la reintegración de personas inválidas en la sociedad.

17. Los dirigentes o grupos de la comunidad, incluidas las personas inválidas y sus organizaciones, deberían colaborar con los servicios públicos competentes en materia de salud, bienestar social, educación, trabajo y otros servicios públicos pertinentes en la identificación de las necesidades de las personas

inválidas de la colectividad y para garantizar que, siempre que sea posible, se incluya a las personas inválidas en actividades y servicios de ámbito general.

18. Los servicios de readaptación profesional y empleo para las personas inválidas deberían integrarse en el desarrollo comunitario y recibir, si hubiera lugar, apoyo financiero, material y técnico.

19. Debería reconocerse oficialmente el mérito de las organizaciones voluntarias que hubiesen logrado éxitos significativos en la creación de servicios de readaptación profesional y en la integración o reintegración de personas inválidas en la vida activa de la comunidad.

IV. Readaptación Profesional en las Zonas Rurales

20. Deberían desplegarse esfuerzos especiales para lograr que los servicios de readaptación profesional se amplíen a fin de que las personas inválidas que habitan en las zonas rurales y en comunidades apartadas puedan beneficiarse de ello en el mismo grado y condiciones que en las zonas urbanas. El desarrollo de tales servicios debería formar parte integrante de las políticas nacionales de desarrollo rural.

21. Con tal fin deberían tomarse medidas para:

a) designar los servicios existentes de readaptación profesional en las zonas rurales o, cuando no existan, los mismos servicios en las zonas urbanas, como centros de formación del personal de readaptación en zonas rurales;

b) crear unidades móviles de adaptación y readaptación profesionales que atiendan a las personas inválidas de las zonas rurales y actúen como centro de divulgación de información sobre formación rural y oportunidades de empleo para personas inválidas;

c) formar a los especialistas en desarrollo rural y desarrollo comunitario en técnicas de readaptación profesional;

d) conceder préstamos o subvenciones y facilitar herramientas y materiales para ayudar a las personas inválidas residentes en las colectividades rurales a establecer y administrar cooperativas o a trabajar por cuenta propia en pequeñas industrias familiares o en actividades agrícolas, artesanales u otras;

e) incorporar la asistencia a las personas inválidas en las actividades de desarrollo rural existentes o proyectadas, destinadas a la población en general;

f) facilitar el acceso de las personas inválidas a viviendas situadas a distancia razonable de su lugar de trabajo.

V. Formación del Personal

22. Además de los consultores y especialistas capacitados profesionalmente en materia de readaptación, todas las demás personas que se ocupan de la readaptación profesional de personas inválidas y del desarrollo de oportunidades de empleo deberían recibir formación u orientación en materia de readaptación profesional.

23. Las personas dedicadas a la orientación profesional, a la formación profesional y a la colocación de trabajadores en general deberían tener un conocimiento suficiente de la invalidez y de sus efectos limitativos, así como un conocimiento de los servicios auxiliares disponibles para facilitar la integración de las personas inválidas en la vida social y económica activa. Deberían proporcionarse oportunidades a dichas personas para que actualicen sus conocimientos y amplíen su experiencia en la materia.

24. La formación, las calificaciones y la remuneración del personal dedicado a la readaptación y formación profesionales de personas inválidas deberían ser comparables a las del personal de formación profesional general que asume cometidos y responsabilidades similares; las oportunidades de carrera deberían ser comparables para ambos grupos de especialistas, y convendría alentar los traslados de personal entre los servicios de formación profesional general y los servicios de readaptación profesional.

25. El personal de readaptación profesional, el de los talleres protegidos y el de los talleres de producción deberían recibir, según convenga, como parte de su formación general, formación en dirección de talleres y técnicas de producción y comercialización.

26. En la medida en que no resulte posible disponer de suficiente personal plenamente formado, se deberían adoptar medidas para contratar y formar personal auxiliar de readaptación profesional. No debería recurrirse a tal personal auxiliar como medio permanente de sustituir personal con buena

formación. Siempre que sea posible, deberían adoptarse disposiciones para proseguir la formación del personal auxiliar, a fin de integrarlo en el personal plenamente formado.

27. Siempre que haya lugar, se debería fomentar la creación de centros regionales y subregionales para la formación de personal de readaptación profesional.

28. El personal de orientación y formación profesionales, colocación y asistencia en el empleo de personas inválidas debería tener una formación y experiencia adecuadas para apreciar los problemas y las dificultades de motivación que puedan experimentar las personas inválidas y, dentro de su competencia, ocuparse de las necesidades derivadas de los mismos.

29. Siempre que haya lugar, deberían adoptarse medidas para alentar a las personas inválidas a recibir una formación profesional como personal de readaptación y promover su acceso al empleo en el campo de la readaptación.

30. Debería consultarse a las personas inválidas y a sus organizaciones en la elaboración, ejecución y evaluación de los programas de formación para el personal de readaptación profesional.

VI. Contribución de las Organizaciones de Empleadores y de Trabajadores al Desarrollo de los Servicios de Readaptación Profesional

31. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían adoptar una política destinada a promover la formación y el empleo adecuados de las personas inválidas en un pie de igualdad con los otros trabajadores.

32. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores, junto con las personas inválidas y sus organizaciones, deberían poder contribuir a la formulación de las políticas relativas a la organización y desarrollo de los servicios de readaptación profesional, así como en la realización de investigaciones y estudios y la elaboración de proyectos de ley en la materia.

33. Siempre que sea posible y apropiado, los representantes de las organizaciones de empleadores, de trabajadores y de personas inválidas deberían figurar entre los miembros de los consejos y comisiones de los centros de readaptación y formación profesional para personas inválidas, que adoptan decisiones sobre asuntos de orden general y técnicos con miras a lograr que los programas de readaptación profesional correspondan a las necesidades de los diversos sectores económicos.

34. Siempre que sea posible y apropiado, los empleadores y los representantes de los trabajadores en la empresa deberían cooperar con los especialistas correspondientes en el estudio de las posibilidades de readaptación profesional y de traslado a otras tareas de las personas inválidas empleadas en la empresa, así como de proporcionar empleo a otras personas inválidas.

35. Siempre que sea posible y apropiado, se debería incitar a las empresas a crear o a mantener sus propios servicios de readaptación profesional, con inclusión de diversos tipos de empleos protegidos, en estrecha colaboración con los servicios de readaptación profesional, ya estén éstos o no a cargo de la comunidad.

36. Siempre que sea posible y apropiado, las organizaciones de empleadores deberían tomar medidas para:

a) asesorar a sus miembros sobre los servicios de readaptación profesional que se podrían poner a disposición de los trabajadores inválidos;

b) cooperar con organismos e instituciones que promuevan la reintegración de personas inválidas en la vida de trabajo activa, facilitando, por ejemplo, información sobre las condiciones de trabajo y los requisitos de trabajo que deben satisfacer las personas inválidas;

c) asesorar a sus miembros sobre los reajustes que podrían efectuarse para los trabajadores inválidos en las tareas esenciales o en las exigencias de los empleos apropiados;

d) aconsejar a sus miembros que tengan en cuenta las posibles repercusiones de las modificaciones en los métodos de producción, de forma que los trabajadores inválidos no sean desplazados por inadvertencia.

37. Siempre que sea posible y apropiado, las organizaciones de trabajadores deberían tomar medidas para:

a) fomentar la participación de los trabajadores inválidos en los debates a nivel de taller y en los consejos de empresa o cualquier otro órgano que represente a los trabajadores;

b) formular pautas para la readaptación profesional y protección de los trabajadores que queden inválidos a causa de enfermedad o accidente, sea o no con motivo del trabajo, y hacer incluir tales pautas en los contratos colectivos, reglamentos, laudos arbitrales u otros instrumentos adecuados;

- c) ofrecer asesoramiento sobre las medidas adoptadas a nivel de taller que afecten a los trabajadores inválidos, incluidas la adaptación de los puestos de trabajo, la organización especial del trabajo, la formación y el empleo a prueba y la determinación de normas de trabajo;
- d) plantear los problemas de readaptación profesional y de empleo de personas inválidas en las reuniones de los organismos sindicales e informar a sus miembros mediante publicaciones y seminarios acerca de los problemas y posibilidades de readaptación profesional y empleo de personas inválidas.

VII. Contribución de las Personas Inválidas y sus Organizaciones al Desarrollo de los Servicios de Readaptación Profesional

38. Además de la participación de las personas inválidas, sus representantes y organizaciones en las actividades de readaptación mencionadas en los párrafos 15, 17, 30, 32 y 33 de la presente Recomendación, las medidas adoptadas para conseguir la participación de las personas inválidas y de sus organizaciones en el desarrollo de los servicios de readaptación profesional deberían incluir:

- a) incentivos a las personas inválidas y sus organizaciones para que participen en el desarrollo de las actividades comunitarias encaminadas a la readaptación profesional de las personas inválidas, fomentando así su empleo y su integración o reintegración en la sociedad;
- b) una asistencia apropiada del gobierno para promover el desarrollo de organizaciones constituidas por personas inválidas o que se ocupan de dichas personas y asegurar la participación de éstas en los servicios de readaptación profesional y del empleo, incluidas medidas encaminadas a ofrecer a las personas inválidas programas de formación que les permitan defender su propia causa;
- c) apoyo gubernamental adecuado a estas organizaciones para desarrollar programas de instrucción pública que reflejen una imagen positiva de las capacidades de las personas inválidas.

VIII. Readaptación Profesional como Parte de los Regímenes de Seguridad Social 39. Al aplicar las disposiciones de la presente Recomendación, los Miembros deberían inspirarse en las disposiciones del artículo 35 del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952; del artículo 26 del Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964, y del artículo 13 del Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967, en la medida en que no estén ya obligados a ello por la ratificación de estos instrumentos.

40. Siempre que sea posible y apropiado, los regímenes de seguridad social deberían asegurar programas de formación, colocación y empleo (incluido el empleo protegido) y de servicios de readaptación profesional para personas inválidas, con inclusión de servicios de asesoramiento en materias de readaptación, o contribuir a su organización, desarrollo y financiación.

41. Esos programas deberían asimismo prever incentivos para las personas inválidas que busquen un empleo, y medidas que faciliten la transición gradual al mercado regular del empleo.

IX. Coordinación

42. Se deberían adoptar medidas para garantizar, en la medida en que esto sea posible, la coordinación de las políticas y programas de readaptación profesional con las políticas y programas de desarrollo social y económico (incluidas la investigación científica y las nuevas tecnologías) que afectan a la administración del trabajo, a la política y promoción generales del empleo, a la formación profesional, a la integración social, la seguridad social, las cooperativas, el desarrollo rural, las pequeñas industrias y la artesanía, la seguridad e higiene en el trabajo, la adaptación de los métodos y organización del trabajo a las necesidades personales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Cross references

RECOMENDACIONES: R99: Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955
 Convenios C159: Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983
 Convenios C102: Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952
 Convenios C121: Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964
 Convenios C128: Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967

V. b
York

BIBLIOGRAFÍA.

- ALONSO OLEA, Manuel, Introducción al Derecho del Trabajo, Tomo I, Civitas, Quinta Edición, España, 1994.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Conceptos básicos del Derecho del Trabajo, Fondo de Cultura Económica, México, 1995.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Derecho del Trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1996.
- BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Tercera Edición, Sista, México, 1992.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Octava Edición, Harla, México, 1995.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto, El Derecho mexicano de los Seguros Sociales, Harla, México, 1995.
- CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho laboral, Tomo I, Omeba, Argentina, 1968.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 lecciones de Derecho Laboral, Octava Edición, Trillas, México, 1994.
- CASASOLA GUDAÑO, Noemí, (comp.), Desarrollo de las personas con discapacidad, Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1999.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Décimo segunda Edición, Porrúa, México, 1994.
- DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, Vol. I, Segunda Edición, Depalma, Argentina, 1976.
- DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décimo tercera Edición, Porrúa, México, 1994.
- DÁVALOS MORALES, José, Constitución y nuevo Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Porrúa, México, 1991.

DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Novena Edición, Porrúa, México, 1999.

FERNÁNDEZ BUÑUELOS, Glenda (comp.), Leyes de integración social para las personas con discapacidad, Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1999.

KWANT, Remy, Filosofía del Trabajo, Lohle, Argentina, 1967.

KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado practico de derecho del Trabajo, Volumen I, Cuarta Edición, Depalma, Argentina, 1987.

MARGADANT S., Guillermo Floris, El Derecho Privado Romano, Décimo cuarta Edición, Esfinge, México, 1986.

MORALES, Hugo Italo, La estabilidad en el empleo, Trillas, México, 1987.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo I "teoría Fundamental", Porrúa, México, 1976.

PATIÑO CAMARENA, Ernesto Javier, Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Harla, México, 1999.

PETIT, Eugene, Tratado elemental de Derecho Romano, Nacional, México, 1963.

RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega, Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Cuarta Edición, Sista, México, 1993.

RAMOS ALVAREZ, Oscar, Trabajo y Seguridad Social, Trillas, México, 1990.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de Derecho mexicano del Trabajo, Tomo I, México, 1967.

SOTO CERBON, Juan, Teoría general del Derecho del Trabajo, Trillas, México, 1992.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Quinta Edición, Porrúa, México, 1980.

TRUEBA URBINA, Alberto, La primera Constitución Político-Social del mundo, Porrúa, México, 1971.

LEGISLACIÓN.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, www.juridicas.unam.mx.
C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), Organización Internacional del Trabajo, conferencia 69, Ginebra, 20 de junio de 1983.

Código Civil Federal, www.juridicas.unam.mx.

Ley de amparo, www.juridicas.unam.mx.

Ley de integración social de discapacitados del Estado de Nuevo León, www.mexicolegal.com.mx.

Ley de integración social y productiva de personas con discapacidad del Estado de Aguascalientes, Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes, 3 de febrero de 2000.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, www.juridicas.unam.mx.

Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, www.juridicas.unam.mx.

Ley del Seguro Social, www.juridicas.unam.mx.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional, www.juridicas.unam.mx

Ley Federal del Trabajo, www.juridicas.unam.mx.

Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, www.juridicas.unam.mx

Ley para el desarrollo integral de las personas con discapacidad en el Estado de Coahuila, www.mexicolegal.com.mx.

Ley para incorporar al desarrollo productivo de la sociedad a discapacitados del Estado de Baja California, Periódico Oficial del Estado de Baja California, No 30, tomo CII, 7 de junio de 1995.

Ley para la protección e integración al desarrollo de las personas con discapacidad en el Estado de México., www.mexicolegal.com.mx.

Ley para la protección e integración de personas discapacitadas del Estado de Michoacán de Ocampo., www.mexicolegal.com.mx.

Ley para las Personas con Discapacidad del Distrito Federal., www.juridicas.unam.mx.

HEMEROGRAFÍA

Diario de Debates de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, 55 Legislatura, Año III, No 17, Junio, 1994.

Diario de Debates de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, 55 Legislatura, Año III, No 18, Junio, 1994

Diario de debates de la Cámara de diputados del Congreso de la Unión, 57 Legislatura, Año III, No 18, septiembre, 1999.

Diario de Debates de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, 57 Legislatura, Año III, No 19, Octubre, 1999

LARIOS DIAZ, Enrique, "El trabajo de los Discapacitados.", Lex, Tercera Epoca, Año II, No 7, México, Enero, 1996, pp. 32-34.

MURILLO R., Mafalda, " Alcances a la condición jurídica de los minusvalidos.", Revista de Derecho, Año LV, No 181, Chile, Enero-Junio, 1987, pp. 95-100.

RUBIO MEDINA, María Dolores, "Integración laboral de los minusvalidos.", Tapia, No 83, España, Septiembre, 1995, pp. 57-60.

ORTEGA VILLALOBOS, Joel, "Discapacidad.", www.medspain.com, España, Julio, 2000.

OTRAS FUENTES

Diccionario Hispánico Universal, W.M. Jackson, Inc., Tomo I, Cuarta edición, Grafica Impresora Mexicana, México, 1969.

GONZÁLEZ DE VOLIO, Lorena, comp. Discapacidad y Derechos Humanos, "Construcción de un modelo de capacitación", Seminario latinoamericano sobre Discapacidad y Derechos Humanos, Costa Rica, 1991.

Informe sobre legislaciones nacionales para la equiparación de oportunidades de las personas discapacitadas, Naciones Unidas. Centro de desarrollo social y asuntos humanitarios, Estados Unidos de América, 1989.

Los derechos humanos de los discapacitados, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 1991.

R99 Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, Organización Internacional del Trabajo, Conferencia 38, Ginebra, 22 de junio de 1955.

R168 Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), Organización Internacional del Trabajo, Conferencia 69, Ginebra, 22 de junio de 1983.

Readaptación profesional y empleo de las personas invalidad. Estudio General al convenio C159 Y recomendación R99, Informe III, Organización internacional del Trabajo, Ginebra, 1998.

www.cddhcu.gob.mx

www.dgbiblio.unam.mx

www.ilo.org/public/spanish

www.juridicas.unam.mx

www.medspain.com

www.mexicolegal.com.mx

V. G. L.
M. C. L.