



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGÓN**

**ANÁLISIS DE LA DISCAPACIDAD EN EL DERECHO DEL
TRABAJO**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ROSALBA CORTAZAR RAMOS**

**ASESORA:
LIC. NORMA ESTELA ROJO PEREA**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A mis padres **José Cortazar Valencia** y **Petra Ramos Olguín**, por haberme dado vida, de quienes he aprendido enseñanzas y experiencias que me han hecho una persona de bien, gracias por brindarme una vida plena y llena de cariño en una familia maravillosa. **Los amo y admiro.**

A **Dios**, doy gracias por permitirme vivir con personas maravillosas que le dan sentido a mi vida.

A mis hermanos **José Luis, Rogelio, Laura, Sandra, Roman, César, Miguel** y **Socorro**; que han vivido conmigo experiencias y sinsabores.

A mi abuelita **Socorro** y a todos mis tíos, especialmente a la familia **Ramos Olguín** por brindar su ayuda sin escatimar esfuerzos. Brindo el presente trabajo a las memorias de mis abuelitos **Santos, Jovita** y **Filiberto**, quienes fueron importantes pilares de mi familia. q. e. d. e.

Este esfuerzo materializado en unas cuantas hojas es para mi familia **Cortazar Ramos.**

A mi **Universidad Nacional Autónoma de México**, en especial a la **ENEP Aragón**, por abrirme sus puertas y brindarme conocimientos que construirán mi futuro y que han hecho de mi una mejor persona.

A mi asesora la Licenciada **Norma Estela Rojo Perea**, con respeto, agradecimiento y cariño, por su paciencia y tiempo compartido en la realización del presente.

A todos y cada uno de mis **Maestros**, quienes han sido motores para la culminación de un esfuerzo.

Al **sínodo** que integra el jurado en mi examen profesional, por su tiempo y paciencia que han tenido conmigo. Gracias.

A mis **amigos** de la universidad, por compartir momentos gratos, por darme la oportunidad de conocerlos y brindarme su amistad.

A todas las **personas con capacidades diferentes**, que luchan día a día por salir adelante, es decir, para los **Discapacitados**, esperando que éste pequeño, pero significativo trabajo, sea útil para procurarles una vida plena.

ANÁLISIS DE LA DISCAPACIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO

ÍNDICE

Página

INTRODUCCIÓN

Capítulo Primero: Marco Conceptual

1.1. Derecho del Trabajo	2
1.2. Relación de Trabajo	7
1.3. Patrón	8
1.4. Trabajador	10
1.5. Personas con discapacidad	12
1.5.1. Invalidez Física	15
1.5.2. Sordomudos	15
1.5.3. Invidentes	16
1.5.4. Deficiencia mental	17
1.6. Capacidad	18
1.7. Prestaciones	22
1.8. Jornada Laboral	22
1.9. Población Económicamente Activa	23

Capítulo Segundo: Marco Histórico

2.1. Evolución de la discapacidad en las antiguas civilizaciones	27
2.1.1. Época Antigua	28
2.1.2. Época Clásica	32
2.1.3. Edad Media	33
2.2. Época Moderna	35
2.3. Época Contemporánea	37

2.4. Antecedentes de la Discapacidad en México	39
2.4.1. México Precortesiano	40
2.4.2. Época Colonial	43
2.4.3. Época Independiente	45
2.4.4. Constitución de 1917	46
2.4.5. Ley Federal del Trabajo de 1931	48
2.4.6. Ley Federal del Trabajo de 1970	49
2.5. La Organización Internacional del Trabajo 'OIT'	50
2.5.1. Convenio 159 sobre la Readaptación Profesional	52

Capítulo Tercero: Marco Legal de la Discapacidad

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	56
3.1.1. Artículo 1° Constitucional	57
3.1.2. Artículo 4° Constitucional	60
3.1.3. Artículo 5° Constitucional	61
3.1.4. Artículo 123, Apartado "A", primer párrafo, fracción XIII	65
3.2. Ley Federal del Trabajo	69
3.3. Ley para las Personas con Discapacidad del Distrito Federal	75
3.4. Otras Leyes	79

Capítulo Cuarto: La Discapacidad en el Derecho del Trabajo

4.1. Política de Protección Social	89
4.2. Realidad Social	96
4.3. Actividades que faciliten la incorporación de los discapacitados en la fuerza del trabajo	101
4.4. Problemas de los discapacitados para encontrar empleo	104
4.5. Estrategias que eviten los problemas para los discapacitados encontrar o mantener su empleo	106

4.6. Las empresas como factores que impulsen el trabajo de los discapacitados	108
PROPUESTA	111
CONCLUSIONES	119
BIBLIOGRAFÍA	122

INTRODUCCIÓN

En el presente estudio se realiza una descripción, de manera sistemática, de la situación y de las condiciones en las que se encuentran las personas con discapacidad con respecto al trabajo; la situación que se vive en México en cuanto al empleo, y el desempleo y de la contratación, en la búsqueda de un espacio vital de éstos individuos en el mercado de trabajo. Por ello nuestro tema se denomina *análisis de la discapacidad en el derecho del trabajo*, en el cual tratamos de realizar un análisis de las necesidades que surgen hoy en día en materia laboral para tan importante sector social, debido a las condiciones económicas de nuestro país, el mercado del empleo para estas personas se encuentra en crisis.

Existen más dos millones de personas discapacitadas en México, es decir, más de el diez por ciento de la población total del país integra éste sector, formando parte de un grupo vulnerable, que en alguna ocasión puede encontrarse en desventaja ante las adversidades. Por ello debemos destacar la importancia de este tema, para que al colocarnos en la hipótesis jurídica, existan alternativas de acción que nos brinden oportunidades laborales, al igual que den la posibilidad de enfrentarnos a las desventajas con mayores opciones y nos permitan un mejor nivel de vida.

Es preciso saber cuáles son los problemas fundamentales que exigen al Estado, la sociedad y la temática del empleo, cuáles son las alternativas que tiene la sociedad para superar éstas crisis, con que mecanismos cuenta la población y a qué se debe que las leyes están creadas para proteger tanto a la persona que llegan a desproteger.

Para ello nosotros planteamos diversas propuestas que permitan alternativas de acción por parte de las autoridades para enfrentar tan serio problema.

En el presente estudio analizamos cuales son las principales causas por las que el núcleo de personas con discapacidad y en plenitud, no es aceptada en diversos centros de trabajo, y que es el Estado el encargado directo de solventar estos problemas, por medio del derecho social, está obligado a tutelar los derechos de los más desprotegidos y de las clases económicamente débiles.

Dadas las anteriores circunstancias, nos corresponde a nosotros presentarles un proyecto en el cual lo hemos dividido en cuatro capítulos en los cuales se aborda nuestro tema de estudio desde diversas perspectivas para poder presentar un mejor análisis.

En el primer capítulo denominado *marco conceptual*, abordamos la discapacidad en materia laboral, proporcionándole los conceptos y su significado semántica y etimológicamente, para que se tenga una noción y un mejor conocimiento del problema que estamos tratando. De esta forma que conozca y diferencie los términos lógicos, técnicos y científicos para que lo guíe en el estudio de esta problemática tan importante en el mundo de la personas que busca alternativas de trabajo.

En este capítulo presentamos análisis de las figuras jurídicas brindando su concepción, interpretándolas para que ante el lector, la terminología de este estudio no represente un obstáculo en su interpretación, y pueda abordarlo de mejor forma y comprender cualquier punto en el que se presente un lenguaje demasiado técnico o complejo, y no por ello pierda interés en tan importante proyecto.

Conocer las causas, circunstancias, características y lenguaje propio del presente tema, permitirá abordar el presente trabajo con mayor interés y facilidad para que al adentrarse en el tema, le sea más ameno su estudio.

En el capítulo segundo, denominado *marco histórico*, hacemos un breve análisis en la evolución de las instituciones jurídicas dedicadas al estudio del empleo, a la protección social del desempleo y a la función del Estado en tan importante rubro.

Es vital conocer cómo los antiguos resolvían sus problemas y de qué manera lograban la armonía, toda vez que las personas con discapacidad eran quienes tomaban las determinaciones y eran sujetos muy respetados que solían ocupar cargos públicos, sin embargo, en otra etapa y en otro pueblo podían matarse ya que eran señal de que en un futuro habría problemas, es decir, era un mal augurio.

Se analiza en este tema, la época antigua, la edad clásica, la edad media, la época moderna, la época contemporánea y las circunstancias que han ocurrido en nuestro país a través de la época precortesiana, la colonia, la independencia y los avances de los tiempos actuales en materia de protección social, empleo y los medios y garantías para lograr el estado de bienestar.

En el tercer capítulo denominado *marco legal de las discapacidad*, estudiamos las diferentes instituciones jurídicas relativas al tema en cuestión, así como figuras aleatorias que nos permiten conocer el campo de acción de las leyes y de las prerrogativas y obligaciones que tienen las partes involucradas en las relaciones obrero – patronales y en el derecho social.

Estudiaremos la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley para los Discapacitados en el Distrito Federal, así como otras leyes que integran en sus preceptos mencionando a los discapacitados en forma breve, con el fin de establecer los alcances y las medidas protectoras con que cuentan los grupos sociales y los grupos vulnerables.

En el capítulo cuarto al que le asignamos el nombre de *La discapacidad en el Derecho del Trabajo*, encontramos una serie de proyectos y propuestas, que consideramos como válidas en pro de los derechos de aquellas personas que se ubiquen la hipótesis planteada y que se vean vulnerados sus derechos en cuanto a la necesidad de trabajo digno y que sea discriminado por cualquier motivo o circunstancia, enfatizando la razón de la discapacidad.

Proponemos la creación de nuevas políticas de acción, para que el Estado pueda respaldar a las personas que así lo requieran, establecemos la necesidad de un fondo económico que proteja a las personas que no logren ubicarse en un empleo.

Hacemos la cordial invitación a que el lector analice y forme estado de conciencia sobre las repercusiones que produce la discriminación y las crisis laborales y que disfrute de esta obra como nosotros lo hemos hecho, recordando que estamos obligados a contribuir con algo, porque de cualquier manera formamos parte del problema.

CAPÍTULO I

MARCO CONCEPTUAL

En el presente capítulo tenemos como objetivo principal presentar los diferentes conceptos que integren, de manera general, un conocimiento más preciso de este tema referente a la discapacidad de las personas y a la regulación de su trabajo. Como es tan importante este estudio, es necesario identificar las partes que lo componen para así poder comprender el fenómeno que afecta a este grupo vulnerable de la sociedad, para que al conocer los términos que pueden representar un obstáculo en la interpretación del texto, por ser técnico o por su complejidad, se tenga un panorama más amplio y podamos abocarnos plenamente al desarrollo y análisis de este estudio.

A continuación analizaremos los términos que tienen relación con el Derecho del Trabajo, la discapacidad y el empleo de la personas.

1.1. Derecho del Trabajo

Para poder entender lo que es el Derecho del Trabajo, tenemos que analizar varios conceptos de los cuales se desprende, con el objeto de obtener un panorama más amplio de tan importante institución jurídica. Es por ello que se entiende por derecho *el conjunto de normas impero-atributivas que regulan la conducta externa del hombre en sociedad*. Es así como este concepto nos da la pauta para estudiar a fondo y con mayor precisión las fuentes de nuestro estudio y de esta forma podamos determinar nuestro propio significado de derecho del trabajo.

El derecho estudia, la conducta externa del hombre en sociedad, y es fundamental dadas las condiciones de interacción de aquél con el ente colectivo. Para el maestro Eduardo García Máynes el derecho es "el conjunto de reglas impero-atributivas que en una época y un lugar determinados el poder público

considera obligatorias",¹ desde luego es aquí donde se infiere que el conjunto de normas creadas o reconocidas por la organización política son vigentes. Con relación al anterior concepto es importante destacar la noción y el conocimiento de lo que es el trabajo, como actividad relevante que viene a ser la esencia del hombre.

Una idea más cercana a lo que es el concepto de trabajo, lo podemos traducir como un sinónimo de una actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso. El Diccionario de la Real Academia Española lo define como "el esfuerzo humano aplicado a la producción e la riqueza".² De este concepto podemos precisar los siguiente, el trabajo como una actividad humana aplicada a producir riqueza, es decir, a la obtención de un provecho. Es así como podemos considerar al trabajo como un factor elemental, tanto para la nación misma como el medio principal de sustento de una gran parte del país, la concierne a los trabajadores.

José Dávalos en su obra nos proporciona un concepto que incluye el significado etimológico de la palabra trabajo establecido en que en torno a la determinación del origen de dicho término, opiniones se han dividido. Algunos autores señalan que la palabra proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, ya que el trabajo se produce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.

Una segunda corriente ubica el término trabajo dentro del griego *thlibo*, que denota apretar, oprimir o afligir.

Por otro lado se encuentran los autores que ven su raíz en la palabra labore o *labrare*, del verbo laborare que quiere decir labrar, relativo a labranza de la tierra".³

¹ GARCÍA Máynes, Eduardo. *Introducción al Estudio del Derecho*, 49ª edición, Porrúa, México 1998, pág. 97.

² *Gran Diccionario Enciclopédico Bruguera*, Tomo 16 "Tos-Zyg", Bruguera, México 1980, pág. 1938.

³ DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*, 4ª edición, Porrúa, México 1992, pág. 3.

En este orden de ideas la Ley Federal del Trabajo expresa en su artículo 8°, párrafo segundo, un concepto general de lo que es trabajo de manera clara y precisa, lo siguiente: *para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.*

El artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo establece que: *El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel de vida económico decoroso para le trabajador y su familia.*

Por su parte la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, primer párrafo, señala que: *toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverán empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. Sin embargo no es una garantía para la persona obtener un empleo, a pesar de que es un derecho.*

Los conceptos de trabajo justifican la actividad humana ya que se representa como un medio honesto, que no constituye una carga para la humanidad. Por ello podemos señalar que el concepto de trabajo cuenta con diversas bases que deben ser analizadas:

- A) El trabajo es una condición de existencia del hombre; la persona puede dedicarse al desarrollo e la profesión, industria, comercio o cualquier otra actividad que más le acomode, siempre y cuando no se toquen derechos de terceros, no se viole una resolución el gobierno dictada en términos de ley o no se ofendan los derechos de la sociedad.
- B) El trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades; muchos surgen objetos en el mercado que no corresponden a la existencia previa de necesidades, lo útil es ampliar los bienes y servicios para beneficio de la colectividad.

- C) El trabajo es objeto de protección jurídica; esta protección se otorga de acuerdo a la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador, es decir al subordinado; los servicios de una persona que actúa en acatamiento a los lineamientos que dentro de la ley, otra le señala. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle las medidas necesarias para la elevación del nivel cultural, social y material propios y de la familia.⁴

Una vez establecidos los conceptos fundamentales tanto de derecho como de trabajo y habiendo delimitado sus bases, podemos delimitar una idea más completa de lo que es el Derecho del Trabajo, para relacionarlo con los temas que posteriormente abordaremos.

De aquí se desprende que para su estudio, el derecho se clasifica desde el punto de vista de su ámbito material de validez, en derecho público, derecho privado y derecho social. Para este caso sólo nos interesa estudiar al derecho social en virtud de que es el punto medular del estudio de nuestra investigación.

El derecho social se puede entender como *el conjunto de normas jurídicas que tutelan a las clases económicamente más desprotegidas*, es decir, trata de establecer el equilibrio entre las clases sociales siendo normas protectoras que buscan la igualdad de las personas. Para ello el artículo 2° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, expresa la igualdad y el respeto a los grupos indígenas; el artículo 3° de la misma ley se refiere a la educación; el artículo 4° que se refiere a la igualdad de sexos, a la vivienda digna y al derecho a la salud, el artículo 27 contiene garantías que tutelan a los campesinos y al derecho a la tierra así como su protección por parte del Estado; y por último el artículo 123 que regula las relaciones obrero-patronales.

⁴ BRICEÑO Ruiz, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Harla. México 1985, pág. 5.

Este artículo sienta las bases del Derecho del Trabajo, del Derecho al Trabajo, y la protección al trabajador. De aquí partimos a conceptualizar el Derecho Laboral o del Trabajo como *'la rama del derecho social que protege la actividad del hombre a través de normas e instituciones que presupone la presencia de la persona humana'*.

Muchos doctrinarios al igual que Mario De la Cueva señalan que el derecho del trabajo *"es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital"*⁶.

Néstor de Buen Lozano marca que el Derecho del Trabajo es *"el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y mediante la realización de la justicia social"*⁶.

El Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, señala en el Diccionario Jurídico Mexicano que Derecho del Trabajo es *"el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual"*⁷.

Para finalizar indicaremos que el Derecho del Trabajo *'es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones obrero-patronales'*, lo cual significa que tutela la seguridad en las relaciones de trabajo de la clase económicamente débil ante las adversidades del acontecer laboral. Es la rama del derecho social, que busca la justicia del mismo tipo, protegiendo a la clase económicamente débil de la relación de trabajo, buscando un equilibrio en la realización del trabajo.

⁵ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I, Porrúa, México 1997, pág. 148.

⁶ DE BUEN Lozano, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I, 14ª edición, Porrúa, México 2001, pág. 138.

⁷ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. *Diccionario Jurídico*. Tomo D-H, Porrúa, México 1998, pág. 982.

1.2. Relación de Trabajo

Para abordar este concepto es necesario señalar que existen dos corrientes principales: la de los contractualistas (que sostienen que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, así sea el caso de que una se considere tácita; y cuando este acuerdo está dirigido a producir un efecto jurídico se llama contrato) y los anticontractualistas (sostienen que la relación de trabajo primero dentro del campo contractual; pero después salió de este ámbito para abrigar aspectos que salen del vínculo contractual; ya que se refieren a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 expresa: *se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal a una persona, mediante el pago de un salario.*

Del artículo antes señalado se desprende que la ley considera que la relación de trabajo se da entre dos sujetos de los cuales uno, que es un apersona física, realiza actos, ejecuta obras o presta servicios a favor del otro, bajo la dependencia de éste, en forma voluntaria, y mediante el pago de una remuneración, no importando el acto que le dé origen; idea que se ve reforzada por la doctrina como la de Mario de la Cueva que señala que *"la relación de trabajo es 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 o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de las Declaración de los derechos sociales y de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias"*⁸.

La subordinación jurídica como elemento de la relación de trabajo significa que, por parte del patrono, un poder jurídico de mando correlativo a un deber de

⁸ *Ibidem.* pág. 187.

obediencia por parte de quien presta el servicio. Mientras que el salario es comprendido como *'la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo'*.

1.3. Patrón

Uno de los elementos más importantes dentro de toda relación de trabajo es la figura del patrón. El Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, nos hace mención en el Diccionario Jurídico Mexicano que *"patrón (de patrono y éste, a su vez del latín patronus) es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (artículo 10 de la LFT). En confrontación con la figura del trabajador, el patrono representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo"*⁹.

Para Alberto Briceño patrón es *"la persona física o moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores"*¹⁰, de los conceptos analizados es el que encuentra mayor semejanza con el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, que determina que el patrón *'es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores'*.

José Dávalos señala que del concepto que brinda la Ley Federal del Trabajo se desprende:

- el patrón puede ser una persona física o moral
- es quien recibe los servicios del trabajador.¹¹

Por lo que hace al primer elemento, el patrón puede ser una persona física o moral, resulta que, para la ley laboral, es indistinto puesto que, tratándose de un **apersona** moral, ésta puede ser una sociedad civil o mercantil, al Estado o a las autoridades del trabajo no les importa quien es la persona que asume la

⁹ *Ibidem*. pág. 2363.

¹⁰ BRICEÑO Ruíz, Alberto, Op. cit., pág. 154.

¹¹ DÁVALOS, José. Op. cit. pág. 98.

contratación del trabajador, sino lo que les importa es el hecho de que se recibe un servicio en relación de subordinación y una contraprestación que se traduce en un salario.

Por su parte Néstor de Buen señala que patrón *"es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su benéfico mediante retribución"*¹².

Nos queda claro, que la figura del patrón es fundamental en toda relación de trabajo y por ello podemos determinar los alcances de su significado. En primer lugar el patrón puede ser una persona física o moral; lo cual quiere decir que cualquier individuo particular o colectivo que requiera y contrate los servicios personales subordinados de otra persona, es decir, aquél que pueda despedir será un patrón.

En segundo, el patrón es director de la actividad laboral de un individuo, en virtud de que él es quien sabe qué es lo que desea y en qué campo va a ocupar a sus subordinados, puesto que él es quien requiere de los servicios para su beneficio, y no otro. Es en su beneficio, puesto que el objeto de la contratación, de la relación de trabajo, es que el subordinado le ayude a conseguir y alcanzar el destino deseado, sea referente a la producción o al lucro.

La prestación de trabajo por parte del subordinado es a cambio de una retribución generalmente pecuniaria, toda vez que a cambio de un esfuerzo físico debe recompensarse con un pago, porque de otra forma no tendría sentido la relación de trabajo, que sería en desventaja de la clase económicamente más débil.

Finalizaremos el presente apartado referente a la figura jurídica denominada patrón, señalando que *'es aquella persona física o moral que solicita y dirige los servicios personales subordinados de un particular, cuyo objeto es su beneficio*

¹² DE BUEN Lozano, Néstor. Op. cit., pág. 459.

propio, que generalmente es el lucro, a cambio de una contraprestación la cual consiste en una remuneración que le otorga de manera directa, determinada y en dinero a otra persona denominada trabajador, quien estará a su cargo y bajo sus órdenes.

1.4. Trabajador

Las normas de la Declaración de los derechos sociales se basan en el principio de la igualdad de todos los seres que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe diferencia alguna. Por tal motivo la comisión uniformó la terminología, que a la postre se utilizó en la ley, de forma exclusiva la noción de trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones laborales. La Ley Federal del Trabajo establece el concepto de trabajador señalando que: *es la persona física que presta a otro, física o jurídica un trabajo personal subordinado.*

El Derecho del Trabajo clasifica a las personas según su manera de intervenir o de ser, en las relaciones de trabajo, es así que el trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales, pues como persona física no puede ser titular de intereses y derechos colectivos.

El concepto de trabajador contenido en el artículo 8° de la ley en comento, emplea la expresión "persona física", de la cual se desprende que no puede considerarse trabajador a una persona jurídica o moral de acuerdo con la terminología de la ley, que implica la prohibición de trabajo en equipo, que constituiría un subpatrón que explota a los trabajadores.

Alrededor del trabajador se desarrolla la fuerza expansiva del derecho del trabajo, orientado hacia la protección del obrero industrial en un principio, ampliando su órbita hasta comprender al trabajador intelectual, al profesionista, al técnico y al alto empleado, cuyas relaciones de trabajo reguladas anteriormente por el derecho común, fueron absorbidas por el derecho laboral.

Tenemos así, que de acuerdo a la terminología laboral, se le denomina trabajador a la persona que presta un trabajo personal subordinado a otra denominada patrón, asignándosele a aquél diversos sinónimos tales como obrero, operario, asalariado, jornalero, etcétera.

El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra, y no admite distinciones, recogiendo el principio de igualdad; no pueden establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Podemos señalar que con apego a la ley, la figura del trabajador cuenta con los siguientes elementos indispensables:

- El trabajador siempre será una persona física. Esto significa que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo con calidad de trabajadores personas jurídicas o morales, sino exclusivamente personas físicas; es decir, seres humanos.
- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral. Se entiende que el servicio del trabajador ha de prestarse a una persona física, o jurídicamente creada como es la moral.
- El servicio ha de ser en forma personal. Para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario, que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona; si el servicio se presta por conducto de otra persona se estará en la figura del intermediario.
- El servicio ha de ser de manera subordinada. La prestación del servicio deberá efectuarse en forma subordinada. Se entiende por subordinación

que el trabajo habrá de efectuarse bajo las órdenes de un patrón a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo; es decir, el patrón tiene poder jurídico de mando correlativo a un poder de obediencia por parte de quien presta el servicio. Este aspecto implica la facultad de mandar y el derecho a ser obedecido, que encuentra dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.

- El ánimo del trabajador es la remuneración. Esta es el salario o el pago que se recibe a cambio de un servicio o trabajo realizado, que debe ser en dinero y en moneda nacional.

En este orden de ideas podemos concluir que *el trabajador es la persona física que presta o contribuye con un servicio personal subordinado a otra persona física o moral denominada patrón, a cambio de una remuneración económica denominada salario, la cual debe ser en cantidad específica, fija y en dinero.*

1.5. Personas con Discapacidad

Para dar inicio a este punto podemos señalar que "su significado proviene del latín *dis*, prefijo cuyo significado implica imperfección, dificultad, anomalía y que *entra* en la composición de las palabras españolas como *disepsia* (alteración en el proceso digestivo) y *disnea* (dificultad para respirar); y de *capacidad* del latín *capacitas-atís* (de *capax*), que significa aptitud para alguna cosa"¹³. Término que es adoptado para referirse a todas las deficiencias físicas y mentales independientemente de su origen o gravedad y aunado a ello podemos señalar que una persona no deja de ser persona por ser discapacitada o como en la actualidad se les denomina personas con aptitudes o capacidades diferentes.

¹³ *DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA*. 20ª edición. Espasa-Calpe. Madrid, España, 1986. pág. 167.

Una persona discapacitada es, conforme a los criterios de la Organización Internacional del Trabajo: *toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en le mismo, quedan sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.*

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

- Problemas del aparato locomotor, secuelas musculares esqueléticas
- Alteración en la comunicación humana; problemas de lenguaje sordos e hipoacústicos
- Ciegos y débiles visuales
- Deficiencia mental, incluye síndrome de Down y problemas de aprendizaje
- Discapacidades permanentes

Si bien es cierto, existen cinco clasificaciones de discapacidad de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, más sin embargo, éstas se clasifican en más de veinte que incluyen definiciones médicas, por lo que podemos señalar que la "discapacidad constituye, la restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de la forma o margen que se considera normal para un ser humano, debido a una deficiencia, tal deficiencia comprende tanto la pérdida total, como la anormalidad de una estructura o función psicológica"¹⁴.

Los discapacitados o las personas con capacidades diferentes se encuentran dentro de los grupos que identificamos como vulnerables originado esto por las deficiencias físicas o psicológicas que les ocasionan la limitación de alguna de sus facultades ya sean físicas o metales y que requieren de una atención específica por parte de la sociedad.

¹⁴ Organización Internacional del Trabajo. *"Factores psicosociales en el trabajo"*. Alfaomega, Ginebra. 1999. pág. 34.

El artículo 2° de la Ley para las Personas con Discapacidad del Distrito Federal señala *'persona con discapacidad. Ser humano que presenta temporal o permanentemente una disminución en sus facultades físicas, intelectuales, o sensoriales que le limiten realizar una actividad normal...'*.

Es así como una vez más se menciona una limitación funcional que tiene todo ser humano **que** padece temporal o permanentemente una disminución en sus facultades físicas, mentales y sensoriales que le impiden realizar una actividad normal.

Podemos **dejar** en claro, que "la diferencia entre la discapacidad y la minusvalía; **es que** la primera resume un gran número de diferentes limitaciones funcionales en la población. La segunda es la pérdida o la limitación de oportunidades de participar en la vida de la comunidad en condiciones de igualdad con los demás, aunado a que describe la situación de la persona con discapacidad en función de su entorno físico (urbanismo y arquitectónico) y de las actividades organizadas **por la sociedad**"¹⁵.

Para finalizar este apartado es necesario mencionar que la vulnerabilidad anula el conjunto de garantías y libertades fundamentales, de tal forma que las personas, **grupos** y comunidades que se encuentran en esta situación, tienen derechos únicamente a nivel formal, ya que en los hechos no se dan las condiciones **necesarias** para su ejercicio.

Esta circunstancia viola los derechos de los miembros más débiles de la sociedad, **razón** por la cual el Estado tiene la responsabilidad de protegerlos, quienes frecuentemente desconocen cuáles son sus derechos e ignoran cómo hacerlos valer, por lo que en los siguientes capítulos estudiaremos y propondremos alternativas que permitan a las personas discapacitadas incorporarse y reincorporarse a la sociedad.

¹⁵ Ibidem. pág. 132.

1.5.1. Invalidez Física

Para tener un mayor conocimiento de que se entiende por la invalidez física procederemos a estudiarla, ya que su existencia es de siempre, son seres humanos comunes y corrientes a quienes las condiciones resultaron adversas después de un accidente o de la propia naturaleza que permitió que nacieran así, situación que no debe ser considerada en la mente de la sociedad como una persona invalida e incapaz de realizar alguna tarea, dificultándole obtener un empleo.

Las personas con deficiencia física se caracterizan por el hecho de que han quedado limitadas para algunas labores pero no incapaces de desarrollar ciertas actividades, es por ello que se les debe permitir la oportunidad de demostrar que el mundo del trabajo tiene grandes transformaciones, que nos muestran la fuerte tendencia al cambio de la producción, a la modificación de las pautas de comercialización, y el marcado crecimiento de la venta de servicios, así la persona con alguna invalidez física son y serán siempre piezas claves en el desarrollo laboral en el país.

En la actualidad las personas discapacitadas pueden valerse por sí mismos, y su trabajo es tan efectivo como el de un individuo sin problemas, además hay que tomar en cuenta que una persona discapacitada tendrá que contar con una discapacidad mayor, es decir, a las personas discapacitadas se les debe garantizar la igualdad de oportunidades mediante la eliminación de los obstáculos sociales o culturales que las excluyen de su plena participación de la sociedad.

1.5.2. Sordomudos

La sordomudez es un estado patológico (característica) del órgano auditivo, de varia etiología, heredado o adquirido, que produce sordera en la primera infancia y que impide o hace olvidar el lenguaje. En otros términos sordo, es aquel cuya

audición no es funcional para la vida ordinaria. Se divide en dos grupos, según la época de presentación de la sordera:

- a) El sordo congénito, aquel que desde su nacimiento es sordo;
- b) El sordo adquirido; aquel que nació con audición normal pero quedó sordo por una enfermedad o accidente.

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

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

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

1.5.3. Invidentes

A través de la historia, en algunas culturas, la persona invidente ha sido considerada como atípica, debido a que su limitación constituía un impedimento para desarrollarse en su medio, por lo que se le abandonaba, ya que no aportaba nada a la sociedad en que vivía.

Con las grandes guerras y ataques muchos son los soldados que perdieron la vista a consecuencia de ellas, la proporción de personas discapacitadas fue enorme; así los gobiernos se vieron en la necesidad de adoptar medidas

necesarias para afrontar la situación, siendo creadas instituciones para la atención de aquellos que habían sacrificado su vista a la defensa del país.

En México es hasta el año de 1951, cuando se crea la atención de los niños ciegos en el Instituto Nacional para la Rehabilitación de los niños ciegos y débiles visuales: en Coyoacán. En 1953 la escuela Nacional para sordos y ciegos 'Lic. Ignacio Trigueros' pasa a formar parte de la Dirección General de Rehabilitación de la Secretaría de Salubridad y asistencia haciéndose la separación de la población, destinados a la atención de rehabilitación y aquellos a tratamiento.

1.5.4. Deficiencia Mental

La deficiencia mental es parte de un continuo entre la normalidad y la incapacidad, el lugar en donde se marca la diferencia entre las personas deficientes y las personas no deficientes siendo algo convencional y por tanto arbitrario. Personas a quienes se les denomina deficientes mentales, pueden como adultos llevar una vida independiente y productiva, mientras que muchas otras normales son incapaces de conservar un empleo.

Para poder definir la deficiencia mental tenemos que tender a tres categorías:

- a) Basadas en resultados de pruebas de inteligencia
- b) Basadas en la inadaptación social.
- c) Basadas en causas o naturaleza de la deficiencia.

Cada una de ellas presenta una serie de problemas, los cuales impiden una clasificación adecuada, la primera tiene problemas ya que no se debe tomar el coeficiente intelectual de un individuo como medida absoluta de su potencial y no siempre existe una buena relación entre el rendimiento de una prueba de inteligencia y el nivel de desadaptación de la persona; la segunda categoría

presenta las definiciones basada en la desadaptación social como una persona puede ser deficiente en un ambiente y no en otro; la última categoría excluye a muchos niños y adultos que probablemente deberían ser tomados como personas con deficiencia mental, pero no manifiestan problemas en el sistema nervioso.

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

Como las expectativas sociales son diferentes a diferentes edades, la deficiencia de adaptación se manifiesta de manera diferente en los pequeños, en los niños mayores y en los adultos, ello no impide que puedan hacer alguna labor que los desarrolle tanto física, mental y socialmente, para cooperar en la economía familiar.

1.6. Capacidad

La capacidad jurídica, condiciona el disfrute de las garantías y en ejercicio de un derecho así poder exigir el cumplimiento de una obligación. Aunado a que, la capacidad es un atributo de la persona, es decir, la persona y la capacidad están vinculadas, sin embargo la cualidad de persona no varía, en cambio la capacidad se puede medir para poder accionar, si se requiere actuar ante una autoridad, o exigir una prestación, debe cumplir ciertos requisitos procedimentales, el más importante es tener la capacidad de ejercicio.

El artículo 22 del Código Civil para el Distrito Federal señala que *'la capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la Ley y se tiene por nacido para los efectos declarados en el*

presente Código'. En este orden de ideas, tenemos que en nuestro derecho la ley protege desde el momento de la concepción al individuo. Por lo general la noción que prevalece de la capacidad es el poder a la suficiencia, la adecuación que posee una persona para realizar determinada acción.

Para el maestro Julien Bonnescase la capacidad "es la aptitud de una persona para ser titular de cualquier derecho de familia o patrimonial, y para hacer valer por sí misma los derechos de que está investida. La capacidad concebida con esta alcance general, suma la expresión de la actividad jurídica íntegra de una persona"¹⁶.

Muchos son los doctrinarios como Ignacio Galindo que coinciden en señalar que la capacidad de la persona "se entiende por capacidad, tanto la aptitud de una persona para adquirir derechos y asumir obligaciones como la posibilidad de que dicha persona pueda ejercitar esos derechos y cumplir sus obligaciones por sí mismo"¹⁷.

Efectivamente, la capacidad jurídica constituye un atributo esencial de toda persona, pues abarca la misma, situación que ha sido sostenida por Rojina Villegas al señalar que: "la capacidad es el principal atributo para el derecho, que es la aptitud o idoneidad para ser sujeto de derechos subjetivos en general, de manera que no se concibe seres humanos que no estén dotados de la capacidad jurídica, ésta es un atributo inseparable de la persona humana, se le adquiere por el derecho de la existencia..."¹⁸.

Por consecuencia, la capacidad jurídica es la idoneidad o aptitud que tiene las personas para ser sujetos de derechos y obligaciones, constituye pues un atributo

¹⁶ BONNECASE, Julien. *Elementos de Derecho Civil*. Tomo I. José M. Cajica, México 1975. pág. 377.

¹⁷ GALINDO Garfias, Ignacio. *Derecho Civil, primer curso parte general*. 7ª edición, Porrúa. México 1990. pág. 384.

¹⁸ ROJINA Villegas, Rafael. *Derecho Civil Mexicano*. 8ª edición, Porrúa, México 1986. pág. 431.

imprescindible del género humano que por el hecho de tener esa calidad va ligada a la capacidad, es decir, esta hace referencia a la realización de situaciones jurídicas.

Capacidad de Goce

Toda persona tiene como mínimo, una capacidad jurídica o capacidad de goce siendo esta la aptitud para ser titular de derechos y sujeto pasivo de obligaciones, cubiertos los requisitos, que señala nuestro ordenamiento civil, con el propósito de proteger a la persona y los bienes de aquellos sujetos cuya condición los hace vulnerables, la normatividad civil lo rodea de ciertas restricciones a su aptitud de ejercer por sí, sus derechos y contraer obligaciones, esto es, que los hace ser el centro de imputación de incapacidad; en lato sensu, la salud (física y/o mental), la condena penal, la edad, son factores o elementos que delimitan la capacidad de las personas.

Jorge Alfredo Domínguez hace la distinción de la capacidad anotando que “... *esta comprende dos especies una sustancial o de fondo, la cual implica la posibilidad de la titularidad apuntando y a lo que suele denominársele capacidad jurídica y más frecuentemente capacidad de goce, la otra es adjetiva, procedimental y cuya dinámica tiene lugar mediante el otorgamiento de otros actos jurídicos, se trata de la capacidad de obrar y más conocido como la capacidad de ejercicio*”¹⁹. La capacidad de goce o jurídica no termina sino hasta la muerte de la persona, el hecho de existir, basta para que sea reconocida al individuo esta capacidad.

Podemos concluir que para que surja la capacidad de goce se requiere la sola existencia de la persona, para dar como consecuencia la posibilidad de ser titular de derechos y el sujeto pasivo de obligaciones.

¹⁹ DOMÍNGUEZ Martínez, Jorge. *Derecho Civil, parte general*. 4ª edición. Porrúa, México 1994. pág. 166.

Capacidad de Ejercicio

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

Al igual que la capacidad de goce, la capacidad de ejercicio admite restricciones, dado que no todos los sujetos la ejercitan ya que se configure se requiere: en primer lugar discernimiento para poder entender las consecuencias que acarrearán los actos jurídicos que se pretenden realizar por ello, la ley establece la edad de 18 años para considerar a un sujeto como ciudadano con plena capacidad de ejercicio, es decir, la potestad de efectuar por sí mismo los actos con efectos jurídicos.

Ahora bien, una vez establecida la capacidad jurídica, podemos establecer que una persona con discapacidad o con capacidades diferentes, no carece de capacidad jurídica ya que como hemos analizado anteriormente, ésta se adquiere por el nacimiento y es pierde con la muerte, es por ello que todas las personas discapacitadas o no, entran al abrigo de la ley por su condición vulnerable, la legislación expresa ciertas limitaciones a su aptitud para ejercer por sí, sus derechos y sus obligaciones, y con esto las hace ser el centro de imputación de incapacidad.

De lo anterior se desprende que una persona discapacitada en cuanto a su facultades no puede ejercitar sus derechos por sí misma, como lo señala la ley, ya que no cuenta con capacidad de ejercicio, que es básica para poder accionar legalmente, pero si bien es cierto que no puede ejercer sus derechos, cierto es también que puede realizar actividades sin algún problema, y así poder desenvolverse en el área laboral que a largo plazo les permitirá integrarse a la sociedad; de aquí se desprende la necesidad de adoptar estrategias protectoras y reguladoras para este sector de la población.

1.7. Prestaciones

A lo largo de la historia, se ve reflejada la lucha de los trabajadores por mejores condiciones laborales y sociales, es así como se ve reflejada su lucha incansable por mejorar sus prestaciones por ello, a continuación se tratará brevemente las prestaciones.

Es necesario señalar que entendemos por prestación 'todos aquellos pagos que el patrón entrega al trabajador por los servicios prestados', es decir necesariamente el patrón debe de entregar el pago al trabajador.

Dentro de estas prestaciones tenemos así que:

- Las prestaciones legales: comprenden las horas extras, vacaciones, primas vacacional y dominical, días de descanso y obligatorio, aguinaldo (algunos estiman que estrictamente no es una prestación), propinas, comisiones, reparto de utilidades, prima de antigüedad, entre otras.
- Prestaciones contractuales: ayuda para renta y transporte, fondo de ahorro, primas, premios o incentivos de producción, gastos de gasolina, alimentación y habitación, premios por puntualidad, despensas, entre otras.

De lo que podemos señalar que las prestaciones '*son todos aquellos pagos que recibe el trabajador por parte del patrón por realizar una actividad que necesita un esfuerzo físico*'.

1.8. Jornada Laboral

Una vez analizados los anteriores conceptos es necesario señalar que el hombre tiene un límite físico para el trabajo y en su protección debe limitarse el

tiempo de la labor, ya que el desgaste físico excesivo ocasiona con el tiempo pérdida de facultades y un debilitamiento por ello, es indispensable mencionar que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 58 expresa que: *...es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios.*

De lo que se desprende que, aunque un trabajador no preste efectivamente sus servicios, pero esté a disposición, sujeto al mando del patrón, cumple su jornada y tiene derecho a su salario. Así tenemos que la jornada diurna comprende entre las 6 y las 20 horas, cuyo máximo legal son 8 horas; la jornada nocturna radica entre las 20 y 6 horas, cuyo máximo legal son 7 horas; la jornada mixta que comprende periodos de jornada diurna y nocturna, cuyo máximo legal son 7.5 horas.

Podemos concluir que por jornada de trabajo se entiende *'el lapso durante el cual un trabajador debe estar disponible, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material'*.

Podemos concluir que la jornada de trabajo es un tema importante al señalar la labor de los discapacitados, ya que como sabemos, al darles una oportunidad para trabajar también se sujetan a un horario de labores de forma subordinada, en donde muchas veces laboran con menos problemas y con menos distracciones, que conllevan a ser un a fuerza de trabajo indispensable para el patrón.

1.9. Población Económicamente Activa

Las personas discapacitadas, al tener la oportunidad de laborar pueden desarrollarse social, cultural y económicamente, es decir, pueden ampliar sus expectativas personales, así como fortalecer en primera instancia la economía de su familia para después ser parte de una economía nacional e incluirse en lo que

se **denomina** población económicamente activa. De esta manera podemos dar paso a **estudiar** lo que se denomina como tal.

Población tiene su origen en 1140, cuando se designaban a lo que es un pueblo, **derivado** del latín *populus*. Un pueblo es el conjunto de ciudadanos. Su **derivación** es población.

Economía proviene de *economía*, *oconomía*, su raíz es del griego *oikonomia*, es la **dirección** o administración de la casa. Derivado de *oikonomos* administrador, **intendente**. De *oikos* casa y *némo* yo distribuyo o administro. Derivación de **Económico**, *oikonomikos*, relativo a la administración de la casa.

De lo que se desprende que se le considera como una parte de la población con **probabilidades** para realizar una actividad laboral, dentro de ellas están las **comprendidas** el total de las personas, más aquellas que carecen de ocupación. Dicho **de otra** manera son las personas que participan en el sector productivo, en forma **asalariada** o independiente, en este punto de vista económico, no se **incluyen a las** a amas de casa ni a los estudiantes.

Los **especialistas** en demografía denominan a este grupo de población como la **integrada** por todos los que se encuentran trabajando o buscan trabajo en un **momento determinado**.

Ahora bien en este orden de ideas, y una vez estudiados los conceptos que **tiene mayor** importancia en la presente investigación, podemos señalar que la **naturaleza** del derecho del trabajo es la de un derecho protector de la clase **económicamente débil** que es la trabajadora, es por ello que en base a los puntos **analizados** podemos darnos cuenta que su campo de actuación es muy amplio y de **gran interés** para la sociedad y en lo particular para el desarrollo de este tema **que tratará** más adelante la discapacidad así como los factores que obstaculizan **el obtener** un empleo o un trabajo, el deseo de los discapacitados por cubrir sus

necesidades hacen posible que se les sea determinado y regulado sus oportunidades de laborar.

Aunado a lo anterior, el estudio de los términos en el presente capítulo nos da pauta para poder desenvolvernos a lo largo de la siguiente como ha quedado señalado, tratará sobre las personas con discapacidad o con capacidades diferentes, así como su problemática y las estrategias a emplear para procurarles una vida plena al igual que un desarrollo tanto físico, social y económico que a continuación se estudiara en los capítulos siguientes.

CAPÍTULO II

MARCO HISTÓRICO

2.1. Evolución de la Discapacidad en las Antiguas Civilizaciones

Al hablar de la discapacidad debe tenerse en cuenta la historia de la discapacidad, es decir, crear la referencia a limitaciones en el desarrollo humano. Esta deficiencia o limitación, ya sea física, psíquica o social, no está dada exclusivamente en función de los déficit del sujeto que la padece, sino también por el entorno social de pertenencia. De lo que se desprende que es así, porque la consideración y atención de los discapacitados, muestra diversas connotaciones según el contexto histórico, jurídico y particular en el que se desarrolle, y por ende el grado de desajuste o discrepancia en las pautas de comportamiento esperadas o deseables por el grupo, y por lo tanto representan para cada discapacitado un reto distinto.

Las actitudes asumidas por la sociedad hacia las personas con discapacidad obedecen en gran parte a la influencia de factores como, diferencias culturales, geográficas, jurídicas y socioeconómicas, las cuales han traído como consecuencia que a través de la historia, en menor o mayor grado, las garantías o derechos de este sector hayan quedado excluidas de la legislación en muchas sociedades.

En relación a la discapacidad, la historia representa la dolorosa visión de una gran cantidad de seres con una existencia carente de las más elementales condiciones y derechos humanos. Es necesario recordar que durante largos periodos de la vida del hombre, los discapacitados sufrían un total menosprecio y su vida era tan dura y lamentable como la de los esclavos. En donde se perdía de vista que como individuos que son tienen derecho a la dignidad, y al respeto de sus garantías individuales, las cuales representan los derechos fundamentales que todo ser humano debemos gozar.

Es por ello, que a continuación se analizará el estado social y jurídico, en el que las personas con discapacidad, han vivido a través de la historia del mundo.

2.1.1. Época Antigua

Desde la antigüedad los discapacitados fueron indistintamente, despreciados, adorados, compadecidos, aniquilados o temidos, según las ideologías imperantes en el grupo social de pertenencia. La información aportada por historiadores, con base en papiros, grabados, dibujos o elementos de distintas épocas, demuestran **tratos sociales y consideraciones jurídicas distintas.**

En las antiguas culturas primitivas se abandonaba y dejaba morir a los niños deformes o discapacitados. A los adultos que adquirían esta condición se les apartaba de la comunidad, ya que se les consideraba incapaces de sobrevivir una existencia acorde con las exigencias sociales establecidas. En muchas ocasiones dichas comunidades caracterizadas por poseer un pensamiento mágico, adjudicaban las irregularidades o deficiencias a castigos divinos o estigmas demonológicos. De igual forma sucedía en las tribus de los indios salvias de América del Sur, donde se daba muerte a las personas con limitación física, por considerarlos marcados por un espíritu maligno, costumbre que aun permanece en algunas tribus del Litoral Pacífico Latinoamericano. En los pueblos de oriente, los niños que presentaban características anormales eran abandonados en la selva, o como se señala con anterioridad, eran asesinados al ser arrojados en el río Ganjes. Como se puede observar, dentro de estas culturas primitivas y salvajes, no existió un derecho escrito, sin embargo existió un derecho consuetudinario, que dejó a un lado todas las garantías individuales de las personas con discapacidad, privándolas incluso, del derecho principal de todo ser humano: la vida, adoptando la reacción de rechazo ante un fenómeno desconocido y amenazador, dando como consecuencia la total discriminación a las personas discapacidades.

Ahora bien, en el Antiguo Egipto, por el contrario, papiros de la época ponen de manifiesto tentativas de tratamiento con elementos de la naturaleza, a la manera de las hoy consideradas ayudas técnicas.

Los egipcios llegaban a divinizar a los malformados considerándolos capaces de conjurar futuras desgracias, además en excavaciones hechas en la tumbas de los faraones se han encontrado bajo-relieves donde aparecen individuos deformados y mutilados y momias con férulas y distintos aparatos para el tratamiento de las limitaciones físicas, aquí no se puede hablar con exactitud acerca de que sus garantías individuales eran respetadas, pero a partir de la evidencia encontrada por los historiadores, se deduce que en la cultura egipcia, las personas con discapacidad sí eran tratadas con dignidad, a tal grado que incluso llegaban a ser divinizadas, por lo que ésta cultura se sitúa en la postura de que todos los miembros de una sociedad pueden ser autónomos, que cuentan con personalidad jurídica y pueden participar en igualdad de oportunidades.

Las leyes de Licurgo, en Esparta, obligaban a la eliminación física de toda persona que sufriera deformidad o discapacidad manifiesta, siendo célebremente famoso el exterminio cometido junto al Monte Taigeto, por cuyo medio se pretendía concretar el ideal de perfección de la raza al servicio del Estado. Si bien, esta ya no era precisamente una sociedad primitiva o salvaje, hace una regresión al momento de adoptar la postura de rechazar a la discapacidad, y no solamente no otorga derechos a quienes la padecen, si no que viola su derecho principal, que es el derecho a la vida, al momento de cometer el exterminio ya mencionado. "Tras las reformas de Pericles (499-429 a. C.) la situación cambio un poco y las personas con discapacidad comenzaron a ser atendidas en centros asistenciales, es decir, que estas reformas vinieron a reconocer de cierto modo las garantías de este sector, y por lo menos dejaron de ser privados de la vida"²⁰. Es en este

²⁰ ANDER-EGG, Ezequiel. *Historia del Servicio Social*. Casa de la Cultura Ecuatoriana, Ecuador 1987, pág.13.

momento donde se da un paso adelante al ser tomados en cuenta en centros asistenciales.

Por otra parte, el pueblo Hebreo dio un tratamiento diferente a las personas con discapacidad; si bien eran excluidas del sacerdocio, tenían derecho a participar en asuntos sagrados, y siendo este un pueblo tan religioso, al permitirles su participación en estos asuntos, se coloca en la postura que acepta que todos los miembros de una sociedad, pueden ser autónomos, que tiene personalidad jurídica y que son capaces de participar en igualdad de oportunidades. El Judaísmo precursor del Cristianismo al elevar la dignidad de la persona humana, hizo que se convirtiera en deber la atención a las personas con discapacidad, reconociendo así, de cierto modo su derecho a la vida, a la salud y a un trato con dignidad.

De lo que podemos desprender, que fue con el advenimiento del Cristianismo, con su doctrina de respeto por la dignidad humana, amor e igualdad que se inició un verdadero movimiento de asistencia y consideración hacia los discapacitados, los marginados, los desprotegidos. Se les llamaba hermanos y en las 'Casas de Dios' se les brindaba techo, comida, asistencia espiritual; y por ser esta la religión omnipresente, en todos los aspectos y en todos los niveles de la sociedad, influyó mitigando las supersticiones, el miedo y la irracionalidad. El Cristianismo representa toda una evolución ideológica, en la cual por primera vez se habla abiertamente acerca de la 'igualdad' que debe existir, entre las personas 'normales' y personas con discapacidad, situándose en el supuesto que reconoce la autonomía, personalidad jurídica e igualdad de oportunidades que las personas con discapacidad merecen dentro de la sociedad.

"Durante el Imperio de Constantino, también a la sombra de la iglesia, se crearon diversas instituciones, los "Nosocomios", que eran una especie de hospitales donde se brindaba techo, comida y ayuda espiritual a las personas con

discapacidad²¹. Es por primera vez que se crean hospitales particularmente a la asistencia de personas con capacidades diferentes, dejando a un lado el rechazo y tomando en cuenta sus necesidades.

Durante los primeros tiempos del Imperio Romano, el *pater familia*, dueño y señor de los suyos, podía llegar a quitar la vida aun hijo anormal.

Más tarde durante la decadencia del Imperio, se inició un vil comercio con las personas deformes y discapacitadas, ya que se traficó con ellas para que desempeñaran actividades como bufones y distractores de ferias y fiestas particulares o bien como pordioseros que beneficiaban con lo recaudado a sus amos. Es el Imperio Romano, un claro ejemplo de violación a las garantías y a la dignidad de las personas, ya que durante el mismo no sólo se maltrató al sector conformado por personas con discapacidad, sino a muchos otros grupos por motivo de su ideología, religión, etcétera. Esta sociedad se sitúa en la postura que considera que las personas con discapacidad no pueden valerse por sí mismas; y al ser una sociedad primordialmente bélica, le representan una 'carga social', que no es útil para alcanzar sus fines de conquista. Es por esta razón, que opta por usarlos como diversión, violando de ese modo su dignidad.

En la antigua China (500 años de la era actual) dentro de esa cultura y civilización se encuentra una de las normas morales más antiguas en las que pueden fundamentarse la ayuda al prójimo. "Kun-Fu-Tze (el gran maestro Kung) conocido por los europeos como Confucio estableció la práctica de la piedad filial, la benevolencia y la acción recíproca; no hagas a los demás lo que no quieres que te hagan. La piedad hacia los pobres, es al hombre más necesaria que el agua y el fuego; y en la limosna está la fuente de esa sabiduría" ²². Las enseñanzas de Confucio difundieron en China el ideal de la beneficencia.

²¹ Idem.

²² ANDER-EGG, Ezequiel, Op. cit. pág. 11.

De lo que podemos desprender, que durante la época antigua, existen disposiciones ético-jurídicas convencionales, que no integran un sistema normativo en materia de trabajo de los discapacitados, amén de que en dichas civilizaciones el trabajo material se cimentaba en la esclavitud y en este caso los discapacitados sólo podían aspirar a la caridad en muchas de las civilizaciones antes mencionadas.

La denigración de la actividad productiva del hombre y la carencia de una reglamentación sistemática de la experiencia laboral, hacen imposible la existencia de un derecho del trabajo en general y particularmente el trabajo de los discapacitados no se tenía en mente.

2.1. 2. Época Clásica

En la antigüedad clásica, fundamentalmente en Roma, dentro de un sistema jurídico completo, se reguló el trabajo por cuenta ajena (subordinado y remunerado), en cuanto a las personas discapacitadas se crea un sistema alimenticio instituido en Roma, a fines del siglo primero por el emperador Marco Nerva (96-98 d. C). Con este sistema alimenticio, Nerva pretendió ayudar a los más pobres de la población y asegurar la buena nutrición de los niños. También creó un fondo para quienes necesitaban préstamos de bajo interés.

En el siglo II fueron desarrollando y mejorando el sistema que, además, que constituyó el ingrediente de pan que frecuentemente combinaron con el circo. Antes de Nerva algunos romanos ricos habían aplicado aisladamente un sistema de ayuda similar; la novedad que introduce el carácter gubernamental o estatal de la ayuda.

Las instituciones de beneficencia en Roma, eran; la annona, servicio de las distribuciones regulares de trigo entre el pueblo que, de acuerdo a la ley Octavia,

era a precio reducido para los menesterosos y que la ley Clodia estableció como gratuito; el congiario, o servicio de las distribuciones extraordinarias de comestibles y dinero y la alimenta pública, cuyos beneficios eran solamente a los niños, los alimentos se dispensaban hasta los once años para los niños y hasta los catorce para las niñas; este beneficio lo otorgaba el estado dentro de Italia y los municipios en las provincias extra itálicas.

Durante esta época, no se contaba con un cuerpo sistemático de instituciones laborales que justificaran la autonomía científica y didáctica del derecho del trabajo, por lo tanto, menos aún se pensaba en el derecho al trabajo a los discapacitados y por lo mismo perseveraba al carácter servil atribuido por la sociedad romana al trabajo del hombre, además del reconocimiento de la esclavitud hacen imposible la existencia del derecho del trabajo.

2.1.3. Edad Media

Dos tipos de actividades laborales se desarrollaron durante el medievo: la agrícola y la producción manufacturera. Durante la edad media, la deformidad física era considerada un castigo de Dios, la sociedad no tenía sentido de responsabilidad hacia las personas con discapacidad, por lo que en este período, no hubo progreso en el trato social, ni mejoramiento del bienestar jurídico de esta población, por el contrario se llegó incluso a su persecución. El azote de la lepra deja sus huellas en la deformidad y ceguera de muchos, por lo que proliferan lazaretos en todos los reinos europeos, tras cuyos trágicos muros quedan rigurosamente apartados y marginados los enfermos deformes. Esta sociedad al considerar a la discapacidad como castigo de Dios, vuelve hacia la adopción de la postura de rechazo, que considera la misma, como un fenómeno desconocido y amenazador, por lo que al apartar y marginar a la población que la padece, la deja jurídicamente desprotegida y sin el reconocimiento de dignidad alguna. Al final de este período y durante uno o dos siglos, nuevos marginados vendrán a sustituir, en estos recintos todavía identificados con el mal, a los antiguos leprosos, los

locos serán sus directos herederos, al igual que otros enfermos crónicos e incurables.

El campo científico, relacionado a la cirugía ortopédica, se vio estancado debido al declinar de la cultura romana y a la influencia de la cultura árabe que por preceptos del Corán, prohibía las mutilaciones o muerte de animales vivos, lo cual restringió los estudios de anatomía y de técnicas quirúrgicas.

En Europa, con la predominancia del cristianismo de la edad media, existe un profundo carácter de piedad, orienta su acción a la prestación de servicios especiales en caso de enfermedad, desocupación o incapacidad. Los artesanos de un mismo oficio se organizaban en cofradías para impartir caridad y ayuda a su afiliados. Socorrían a los ancianos, enfermos e inválidos ayudaban a los huérfanos y les enseñaban oficios y en algunos casos pagaban en especie o dinero a los enfermos. Los cofrades debían pagar cuotas por los servicios, so pena de perder el derecho. Posteriormente con el carácter individual impuesto por el capitalismo, éstas desaparecen y dan lugar a las estructuras estatales de seguridad social, representadas en beneficios, caja de previsión social.

RENACIMIENTO

Con la llegada del renacimiento se dieron cambios notables en la actitud hacia las personas con discapacidad, ya que se reconoció que la sociedad tenía responsabilidad ante ellas. Por lo tanto, como consecuencia en Inglaterra, se les incluye en la "Ley de los pobres" conocida popularmente como ley isabelina de los pobres que establece el sistema de socorro público bajo la responsabilidad del gobierno que duró vigente por más de 300 años en la Gran Bretaña e instauró el principio de organización comunitaria local, para sostener económicamente a los indigentes; siendo éste el primer estatuto jurídico en Europa, que hace referencia a las personas con discapacidad y a su cuidado, reconociendo en las mismas, personalidad jurídica objeto de garantía y resguardo jurídico, siendo

posteriormente impuestas en colonias de Norteamérica y cuyos principios siguen latentes.

Aunado a ello, en España, Isabel la Católica, creó el primer hospital donde se facilitaba a los soldados, prótesis y aparatos ortopédicos, además de que se le reconocía el pago a su salario; al mismo tiempo que la burguesía mercantilista apartó de las calles a las personas con discapacidad, creando instituciones para atender niños ciegos, sordos y retardados mentales, reconociendo de este modo, el derecho a la salud y a la asistencia social, tan necesitado en este sector de la población.

2.2. Época Moderna

Existen factores importantes en el desarrollo del Derecho del Trabajo durante ésta época, la consolidación de las ciudades y la aparición del régimen capitalista, con éstos fenómenos tuvo un peso impresionante el mercantilismo, doctrina económica que hacía radicar el poder de los Estados en la concentración de los metales preciosos.

El siglo XVIII marcó un gran cambio actitudinal, el cual se dio gracias a la influencia de grandes pensadores como Voltaire, Rousseau, Locke, etcétera, quienes llevaron a la sociedad a examinar la vida y el mundo con base a la experiencia humana y la igualdad. Como resultado de toda esa ideología y la Revolución Industrial, las personas con discapacidad, empezaron a ser vistas como una responsabilidad pública. Ya no se les concebía como diferentes porque se arraigó el concepto de igualdad, y éste género que se empezará a creer en la posibilidad de que las personas con discapacidad podrían llevar una vida normal en tanto se les proporcionaran los medios adecuados para ello. Este concepto de igualdad es, aunque de manera incipiente, la base más importante de todas las reformas jurídicas y acuerdos de carácter internacional, realizados en la actualidad a favor de este sector.

Napoleón I realizó la primera experiencia que se conoce en el mundo, de suministrar a los soldados servicios médicos y una preparación especial para poder continuar llevando sus vidas de manera normal, destacando que ésta era una responsabilidad del Estado. Esta forma de pensar se debió a toda la revolución ideológica que se estaba suscitando en la época, y en la cual, se comenzó a ver a las personas con discapacidad, desde la perspectiva de la igualdad.

De este modo en Francia, Alemania e Inglaterra; se generaron servicios y se crea una concepción más racional sobre las personas con discapacidad; en el siglo XIX, se inicia el estudio de las causas de la discapacidad, sin embargo prevalece en la sociedad la idea de que los hijos representan los pecados de la familia, por lo cual el aislamiento y la reclusión son considerados la mejor curación, que trajo como consecuencia la violación a la garantía de libertad, de las personas con discapacidad de la época, y denotó una ideología retrograda, que en vez de aprovechar los avances, regresa al rechazo que presentaron las sociedades primitivas.

En esta época son muchos los avances obtenidos en diferentes campos como los son; educativo, médico, de rehabilitación, social y jurídico. En la medicina parecen hombres precursores en el campo de la rehabilitación. Tirard, con su célebre caso Víctor, sienta las bases de una pedagogía médica. Posteriormente Seguín y Esquirol inician científicamente el estudio de la discapacidad mental. Este paso fundamental con respecto a una de las patogénias más comunes de dicha discapacidad, fue dado por William John Little (1810-1894), quien llamó la atención en 1843 y 1853 sobre las consecuencias que el daño cerebral del recién nacido podría ocasionar en su vida futura. A raíz de estos estudios, en 1881 surge en Leipzig (Alemania), la primera escuela pública destinada a la enseñanza de deficientes mentales y es por primera vez que se les permite a las personas con discapacidad, gozar al derecho a la educación, aunado con lo anterior se permite a los discapacitados estudiar en escuelas.

Es en esta época, con sus grandes avances en el campo de la medicina cuando las personas con discapacidad, empiezan a situarse en una mejor posición, aunque se da un enfoque asistencial y de institucionalización. La sociedad empieza a asumir una mayor responsabilidad frente a esta situación, y va adquiriendo más claramente, conciencia sobre el problema social que representan las personas con discapacidad. Muchas instituciones, tomaron la responsabilidad de resguardar el bienestar de las personas con discapacidad, creando un ambiente en el que se resguardaban algunos de sus derechos.

"En 1889, Bismarck, canciller del imperio Alemán hizo aprobar la primera "Ley de Atención a los Accidentados de las Industrias", que refiere el seguro social, lo cual constituyó un resguardo jurídico, para la gran cantidad de obreros que existieron en la época, y fue el marco para la creación de leyes posteriores, aprobadas en otros países"²³. De aquí se inicia un trayecto largo para la creación de leyes que tienen como fin la protección de las personas con discapacidad.

Durante esta época, justifica la regulación del contrato de trabajo dentro de las instituciones del derecho civil, sin embargo las personas discapacitadas siguen sin ser tomadas en cuenta para su contribución laboral en este período.

2.3. Época Contemporánea

Lo que hoy se entiende como rehabilitación profesional, surgió con gran énfasis en el mundo occidental; a partir de 1914, cuando los países europeos y más tarde los Estados Unidos, vieron regresar del frente a numerosos jóvenes, integrantes de sus ejércitos, con secuelas físicas y mentales adquiridas en los enfrentamientos bélicos. Lo anterior no solamente trajo consigo, avances médicos y de rehabilitación, sino también avances en el mundo del derecho. Es por ello, que en 1919 se firmó el Tratado de Paz de Versalles y se creó la Organización

²³ SANTOS AZUELA, Héctor. *Elementos del Derecho del Trabajo*. Porrúa, México. 1994. pág. 7.

Internacional del Trabajo (O. I. T.), entidad que ha tenido un papel decisivo en la promulgación de las leyes y normas gubernamentales que buscan proteger los derechos de las personas con discapacidad y en la promoción y desarrollo de programas de rehabilitación profesional en le mundo.

Al finalizar la Segunda Guerra Mundial, un número no inferior a doce países concentraron sus esfuerzos médicos y científicos en la curación y reintegración social de las personas con discapacidad.

Es así, como la Organización Internacional del Trabajo OIT, desde su creación, en todos sus documentos internacionales, promulgó disposiciones jurídicas referentes a las personas con discapacidad. Estas disposiciones dispersas son las que finalmente en 1955, en la Conferencia Internacional del Trabajo dieron pie a la recomendación número 99 sobre la rehabilitación y el empleo de los discapacitados, que representa un resguardo al derecho laboral de este sector.

Hablando de Latinoamérica, ésta inicia en 1955 acciones, que garantizan a las personas con discapacidad servicios médicos tendientes a su rehabilitación y el acceso a su derecho de educación, pero con la concepción proteccionista y asistencial predominante en la primera mitad del siglo.

En cuanto al derecho laboral, específicamente en la rehabilitación profesional, se crearon talleres protegidos para distintos tipos de patologías y se buscó la forma de ubicar a las personas rehabilitadas en el mercado competitivo de trabajo; sin embargo los resultados obtenidos no fueron muy satisfactorios, debido a la falta de recursos económicos y a la insuficiente capacidad técnica. La mayor parte de las instituciones que se crearon fueron de carácter privado y sin el apoyo financiero del sector oficial. La iniciativa privada sólo pudo cubrir pequeños grupos de la población con discapacidad; la duplicidad de esfuerzos y servicios, la falta de coordinación y cooperación, trajeron como consecuencia un lamentable desperdicio de recursos.

Es importante destacar que en el año de 1955 en Guatemala funcionaba un **hospital** de rehabilitación, con un área dedicada a la rehabilitación profesional.

Hacia los 60, los gobiernos empezaron a prestar más atención a este problema y se crearon los primeros servicios de rehabilitación profesional. Entre los años 1960 y 1975, tanto en América Latina como en el mundo, los esfuerzos se **concentraron** en el desarrollo de los aspectos profesionales de ayuda a todo tipo de discapacidades.

Las décadas de los 70 y 80, fueron portadoras de un mayor cambio; es en este **período** cuando el concepto de integración empezó a ganar credibilidad ya que **pudo** ser analizado desde diversos ángulos. Por otro lado, surge la idea de **normalización** por parte de los rehabilitadores, que busca cambiar la opinión de **que** las personas con limitaciones deberían ser tratadas a parte del resto de la **sociedad**, se hace énfasis, en que incluso discapacitados graves funcionan mejor **en** un ambiente lo más "normal" posible, donde las personas con discapacidad **tengan** acceso a la educación, trabajo e integración social y jurídica.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la UNESCO, han **formulado** importantes recomendaciones y principios jurídicos, aplicables a niveles de **prevención** y tratamiento de la discapacidad, entre las cuales, dos de las más **importantes** son: la proclamación de los derechos del Retrasado Mental en 1971; y en 1975 los Derechos del Impedido.

2.4. Antecedentes de la Discapacidad en México

En América, al igual que en Europa y Asia, el trato a los discapacitados, **variaba** según el grado de civilización y desarrollo jurídico del pueblo al que **pertenecían**, su posición social y el poder económico que poseían. Es por ello que

a continuación en los siguientes puntos trataremos de dar una semblanza de la historia de los discapacitados en México.

Una vez mencionado lo anterior, podemos mencionar que entre las tribus nómadas era costumbre dar muerte a los viejos y a los discapacitados, para luchar contra la escasez de alimento; en cambio comunidades agrícolas mostraban sumo aprecio por sus ancianos, debido a la experiencia que habían acumulado a lo largo de su vida, la cual les permitía predecir el tiempo, escoger la tierra de labor más apropiada para cada cultivo y seleccionar las semillas que debían sembrarse, éstos pueblos empleaban a discapacitados en actividades propias de la agricultura.

2.4. 1. México Precortesiano

La cultura maya fue la más adelantada en cálculos astronómicos, y por ello al nacer con algún tipo de discapacidad en determinados signos del zodiaco significaba para ellos el presagio de aventuras o desgracias, para los parientes del mismo. Aunado a ello, su ideal estético era ser bizco, porque se creía que las personas con estrabismo habitarían al morir el Tlalocán, el paraíso terrenal, y por ello desde niños se les colocaba entre los ojos una pequeña bola de madera ligera, que sujetaban al pelo con una hebra de pelo, y como sabemos entre los mayas, muchos individuos eran cegados por castigo o venganza con sahumeros de pimienta o ajo molidos, los cuales producían una fuerte quemazón en los ojos; este mismo polvo fue utilizado contra los conquistadores españoles, arrojándoselos al rostro para cegarlos y provocarles continuos estornudos.

Entre los mayas, en ocasiones un anciano ciego podía desempeñar el cargo de *Ah Holpopool* o consultor político, pues se consideraba un iluminado por *lizamóa*, dios o diosa del cielo y del saber, el cual era representado como un anciano o anciana bizco (a). Pero a pesar de esta cultura los ciegos eran despreciados, porque nunca podrían observar y estudiar los movimientos de los astros, y jamás

podrían llegar a ser sacerdotes o guerreros, pero no se les mataba y se les asignaba una ración de alimento en el templo correspondiente, y para evitar que creciera el número de invidentes, hacían abortar a las mujeres ciegas y a las que aún no siéndolo, habían sido embarazadas por hombres faltos de vista.

Además de dioses bicos, existió dentro de la cultura maya una diosa, que se pensaba protegía a las mujeres sin vista, la diosa Ixchel (luna).

Los mayas se repartían a los prisioneros y habitantes pobres como esclavos, y los amos no sólo podían venderlos, sino matarlos. Si un esclavo llegaba a sufrir tres ventas podía ser entregado a los sacerdotes para que estos lo sacrificaran, esta misma suerte corrían los esclavos que por accidente o por enfermedad se tornaban discapacitados, pues no era tolerada la holgazanería ni la mendicidad, además de que por otro lado se necesitaban muchas víctimas para los rituales.

"Los discapacitados mayas, ejercieron cuanto oficio existía, pero principalmente se dedicaban a la alfarería, la fabricación de objetos de piedra, madera y cuero, la elaboración de perfumes para untarse en el cuerpo y la construcción de viviendas, hechas con postes y tablas, cuyo techo consistía en hojas trenzadas de palma. Quines poseían aptitudes de música se integraban a los coros y conjuntos musicales, para solemnizar con sus voces o sus instrumentos, las ceremonias que se celebraban dentro de los templos"²⁴. Los mayas fueron una cultura en la que los discapacitados me rechazo recibieron oportunidades para su desarrollo.

Los mayas tenían organizado el comercio de mercancías que eran vendidas por medición o cabida, no por peso; y eran sometidos a una revisión por ciegos expertos. Difundieron el cultivo del cacao y del chicle, siendo la selva del Petén, en donde se producía más este fruto, los curanderos ciegos empleaban su jugo para

²⁴ FLORIS Margadant S., Guillermo. *Introducción a la Historia del Derecho Mexicano*. 16ª edición. Esfinge. México 1999. pág. 35.

sanar contusiones o remediar afecciones digestivas con su pulpa, sin embargo, la base alimenticia de los habitantes de centro América la constituía el maíz, la recolección del mismo, así como su desgrane y molienda de las semillas se ocupaban numerosos invidentes. Dentro de esta misma cultura se pudo encontrar algunos casos en que las personas con discapacidad eran maltratadas y utilizadas como esclavos o incluso sacrificadas, pero en general se les dio la oportunidad de participar en el desarrollo de su sociedad, desempeñándose en diversos oficios, algunos que eran exclusivos de su sector, también se les permitía participar en la agricultura, en el comercio, en las artes, e incluso podían aspirar a ser dirigentes políticos, así como se les brindaba asistencia, como lo es la comida, a grandes rasgos se pudo señalar que no estaban tan olvidados de su comunidad.

“Para el año de 1179, se establecieron en México, procedentes del norte, los Chichimecas, rudos cazadores que llamaron a este territorio Anáhuac (país entre mares). Más tarde llegaron los Tlaxcaltecas, y en el siglo XIII lo hicieron los aztecas, obedeciendo los dictámenes de un oráculo ciego”²⁵. Los aztecas parecían ser herederos de los mayas, ya que tenían costumbres muy semejantes y alcanzaron un nivel cultural muy parecido. Hacia 1324 (ciento noventa y seis años de la llegada de los españoles) fundaron México (Tenochtitlán), lugar en donde Ahuitzouli, un cacique, construyó un gran templo, donde ofrecían el corazón palpitante de las víctimas, que eran previamente escogidas entre los discapacitados de la propia tribu cuando no había prisioneros, y eran ofrecidos a su Dios Huitzilopoztli.

Los aztecas se guiaban por el sol (que era el cero en su escala del calendario), y al nacer con alguna discapacidad en determinados signos del zodiaco, se consideraba como presagio de desgracia o bienes para los parientes del mismo, tomando en cuenta esto, había días considerados nefastos, en los que cuanto niño naciera debía ser sacrificado, y cuando alguna familia llegaba a ocultar a alguno, eran castigados con la ceguera, que les era provocada sacándoles los

²⁵ Ibidem. pág. 57.

ojos. Entre los aztecas, los ciegos trabajaban en el régimen familiar de cultivo y recolección de frutos, realizando sus labores agrícolas casi siempre de noche para no ser observados por sus vecinos. Los varones ciegos trabajaban el cuero, la obsidiana y la madera, así como la construcción de canoas y piraguas en Chalco y Texcoco, pero uno de los oficios desempeñados por los ciegos en la civilización azteca, era el de plumario consistente en tejer con plumas de diversas aves, objetos perfectamente acabados, como el tecolote, sombrero hecho con plumas de quetzal. También eran empleados en la apicultura, donde eran distinguidos por el bastón que portaban, el cual era grabado con un corazón, símbolo que representaba al dios del juego, del baile de las flores y del amor.

Permitían a los ciegos que fueran hechiceros o curanderos, porque creían que mantenían relación con espíritus de las tinieblas y podían predecir el porvenir, conocer las enfermedades palpando al paciente, oyendo su voz y percibiendo su aliento. Los familiares que cuidaban a un invidente mayor de edad, recibían como compensación una milpa, que era una parcela de terreno cultivable, con cuatro o cinco hectáreas de extensión.

Dentro de la cultura azteca las personas con discapacidad tuvieron condiciones muy similares a las que tenían dentro de la cultura maya, en ocasiones se les brindaba un trato de igualdad y dignidad, en otras eran sacrificados, o se utilizaba la ceguera como una sanción. Por lo que se puede decir que, considerando lo riguroso, tanto de esta cultura, como la maya, las personas con discapacidad, sí gozaron de ciertos derechos y de la oportunidad de participar en el desarrollo comunitario con su trabajo.

2.4. 2. Época Colonial

En la época colonial, la mayoría de los discapacitados vivieron miserablemente y para subsistir se veían obligados a mendigar en público o en los conventos, donde al igual que en España, diariamente a medio día, daban un plato

de sopa a los pobres y de vez en cuando repartían pan, ropa, e incluso dinero, pero eran muchos los indigentes y discapacitados que no podían o no querían trabajar y tampoco deseaban ingresar a un asilo y perder su libertad. Algunos gobernantes intentaron erradicar la mendicidad de sus ciudades aplicando medidas drásticas.

"En 1580, reinando en España Carlos II, se publica la "recopilación De las leyes de los reinos de indias", que legisla sobre entre otras cosas sobre los discapacitados, avance que resalta la capacidad de goce jurídico al que tenían derecho a pesar de sus afecciones, no obstante lo anterior, en la realidad, continúan suscitando temor y curiosidad, siendo considerados como dotados de un espíritu maligno y amigos del diablo, y era frecuentemente rehuir a su trato como si propagasen peste, exiliándolos de los poblados como portadores de males sin remedio"²⁶. Como resultado de lo anterior se tiene que a los discapacitados les eran negados los trabajos en el campo y en las faenas domésticas, ya que se les consideraba incapaces de realizar esfuerzos físicos, e inútiles para cualquier tipo de actividad, a pesar de que la ley ya les reconocía ciertos derechos.

En América, se organizó la artesanía industrial gremial, haciendo imposible a los discapacitados ganarse la vida como fruto de un oficio manual, porque el reglamento de los gremios los excluía de ese derecho, en ésta época no se consideraba a los discapacitados merecedores del derecho al trabajo, situación que los orilla a vivir en condiciones de mendicidad, pero al menos la ley los exento del pago de impuestos; la alcabala y los diezmos.

En 1566, se fundó el hospital de San Hipólito, primer hospital para dementes que hubo en América fundado por Fray Bernardino Álvarez. El mismo fray Bernardino Álvarez contribuyó a la construcción en Puebla del Hospital de San Roque para los convalecientes y una red de hospitales para asistir a los enfermos

²⁶ SANTOS AZUELA, Héctor. Op. cit. pág. 33.

y los minusválidos, ya fueran europeos o indígenas. En el año de 1700, se fundó el hospital del Divino Salvador por el carpintero José Sáyago para enfermos dementes que se encontraban en la calle.

2.4. 3. Época Independiente

Durante la presidencia del Licenciado Benito Juárez, período en el cual se propusieron una serie de reformas jurídicas y sociales, cuya finalidad era afianzar la paz y consolidar las instituciones, estableciendo el equilibrio de los poderes con el ejercicio de sus funciones. Este período de reforma se caracterizó por los cambios realizados en las instituciones, la política de la reforma era un intento, por conseguir a través de algunas generaciones, cierta homogeneidad en los habitantes de la República Mexicana.

México, ve aparecer instituciones como la Escuela Nacional para Ciegos (1867), cuya organización se confió a Gabino Barreda, y la Escuela Nacional de Mudos en el mismo año, surgiendo éstas instituciones, como resultado de la idea del licenciado Juárez, de que todos los miembros de la sociedad, tienen el derecho a participar en la vida política y el desarrollo del país, trayendo a las personas con discapacidad, la esperanza de ser considerado en igualdad de oportunidades jurídicas y sociales.

El primero de septiembre de 1910, fue inaugurado el Manicomio General de la Castañeda por el presidente Porfirio Díaz, ofreciendo una atención humanitaria y científica a los enfermos mentales, fueron cerrados los hospitales de San Hipólito y el Divino Salvador y los enfermos pasaron al nuevo manicomio.

En esta época los avances para los discapacitados se vieron truncados por la sola creación de sanatorios que atendían a los discapacitados de forma local, es decir, en la población en la que residían.

2.4. 4. Constitución de 1917

“La Revolución Social Mexicana quiso ser el mensajero de un mundo nuevo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona y vivir como tal en el futuro; el derecho ya no sería tan sólo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades del orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana”²⁷. Con lo anterior se concreta los derechos que tienen los trabajadores ante los patrones, y la necesidad del Estado por hacerlos valer.

Ahora bien, la Constitución Política de 1917, la cual contiene dentro de sus primeros 28 artículos las llamadas 'Garantías Individuales', basadas en la 'Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano', promulgadas en Francia en el año de 1789. Estas garantías individuales vinieron a representar los derechos fundamentales que todo individuo debe gozar, sin importar sus condiciones, características o ideología. Razón por la que, se pudo llegar a pensar que las personas con discapacidad lograrían terminar con la larga carrera histórica de maltratos, humillaciones y discriminación hacia su persona. Lamentablemente esto no fue así, y de nada sirvió a la población con discapacidad tener derechos que constantemente eran violados y burlados por la población en general, por lo que después de constantes luchas, por el respeto de esos derechos, y a la organización de este sector para hacerse oír, en el año de 1992 surge la primera reforma legislativa en materia de discapacidad, con las múltiples reformas hechas al Código Civil para el Distrito Federal, surgiendo más tarde leyes a nivel local, referentes a todas las necesidades y problemática de este sector. Actualmente todos los Estados de la República Mexicana cuentan con una ley en materia de discapacidad, que reconoce y tutela sus derechos fundamentales.

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 45.

La ardua lucha durante la independencia y la necesidad de un trato equitativo para trabajadores como jornaleros, peones, sembradores; Quienes eran explotados por un mínimo de dinero que no alcanzaba a cubrir primordialmente sus necesidades básicas ni las de su familia, se ve reflejada en el artículo 123 constitucional al incluir dentro de su texto las llamadas 'garantías sociales', señalando los mínimos derechos que como trabajadores tiene toda persona que preste un trabajo personal subordinado, fijando así todos los derechos que debe darse a los grupos marginados y económicamente débiles y que de manera incipiente instaura por primera vez las garantías sociales como podemos señalar figuras como la capacitación y el adiestramiento, instituciones jurídicas, que sustentan las bases de una mejor mano de obra, de producción y que formaran un fundamento en el trabajo.

El artículo 123 Constitucional es la base principal del derecho mexicano del trabajo, tiene su origen en la explotación del hombre que vende su fuerza de trabajo para mantener su existencia y lucha por su liberación económica, éste artículo fue aprobado el 23 de enero de 1917, con reglas exclusivas para los trabajadores y para la clase proletaria, que lucha en defensa de sus intereses comunes, para mejorar su situación económica. Este artículo tenía como finalidad la protección de la salud de los trabajadores, la ayuda a las personas enfermas e inválidas.

Podemos concluir que, el esfuerzo y la constancia de una lucha culmina con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que trae consigo radicales cambios, mismos que se verían reflejados a lo largo de las grandes leyes, es así como surge una ley que en adelante marcaría un gran paso en México y el mundo entero, siendo la primer ley de su tipo, que protege a la clase trabajadora y regula las relaciones obrero patronales retomadas del artículo 123 constitucional que señala los mínimos derechos que tiene un trabajador ante su patrón o también puede señalarse como las bases mínimas, a favor de los

trabajadores, que deberán regir toda relación laboral; y que son susceptibles de ser ampliados por la legislación ordinaria.

2.4. 5. Ley Federal del Trabajo de 1931

Es la primera ley de ese rango en nuestra historia, que surge como resultado de los sacrificios heroicos de campesinos y obreros mexicanos, que trazaron con sus vidas y construyeron con sus manos el México de hoy.

En el año de 1931 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo elaboró el proyecto que fue enviado por el presidente Ortiz Rubio al Congreso de la Unión, iniciativa que fue aprobada y convertida en la Ley Federal del Trabajo, expedida en agosto de 1931. Las relaciones obrero patronales en toda la República se encontraron regidas por este Código de trabajo, cuya aplicación correspondía al Gobierno Federal como a los Gobiernos Locales, en la zona de competencia marcada por la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional.

La aplicación de la Ley Federal del Trabajo tuvo como consecuencia una elevación en el nivel de vida de la clase trabajadora, a través del ejercicio del derecho de huelga y de las contrataciones colectivas, ley que sufrió algunas modificaciones para tomar en cuenta las tripulaciones aéreas, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas así como el sistema para la fijación de los salarios mínimos.

Se expiden varios reglamentos como son: el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo de 1934, el Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres para Mujeres y Menores de 1934; los reglamentos de las Juntas Federal y Central de Conciliación y Arbitraje. Durante su vigencia constituyó un sistema integrado de disposiciones laborales, ayudó a las justas demandas de los trabajadores, este ley tuvo vigencia cerca de 39 años.

El país cambió considerablemente, la población creció, la economía pasó de una etapa de subdesarrollo a otro del sector industrial. Estableció un avance en materia laboral, logró beneficios en los riesgos de trabajo e indemnizaciones para todos los mexicanos.

Dicha ley contiene disposiciones generales acerca de todo tipo de relación de trabajo: los individuales, los contratos colectivos, las horas de trabajo, los descansos legales, el salario, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, trabajo de las mujeres, trabajo de los menores, sindicatos, autoridades de trabajo, procedimientos ante las Juntas, etcétera.

2.4. 6. Ley Federal del Trabajo de 1970

La Ley Federal del Trabajo fue publicada en el Diario Oficial del 1º de abril de 1970, fue el sistema normativo que cumplió la función a la que fue destinada, ya que constituyó uno de los medios que en mayor medida apoyaron el progreso de la economía nacional y a la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores a través de la armonía de sus principios e instituciones, la regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, la fijación de las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores la consideración de algunos trabajos especiales, como el trabajo de los deportistas profesionales, la ordenación de los principios sobre los riesgos de trabajo, el reconocimiento y la afirmación de las libertades de coalición sindical y de huelga, la declaración de la obligatoriedad de la negociación y de la contratación colectiva, la organización de las juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de un derecho Procesal Autónomo.

Esta ley de 1970 llevó a cabo un cambio del marco jurídico, que se dio a favor de la clase trabajadora, como la prestación del aguinaldo que vino a elevar el poder adquisitivo de los trabajadores durante los meses de diciembre y enero.

Al crearse la Ley de 1970, se logra la construcción de casas habitación de fácil adquisición para los trabajadores, el avance del establecimiento de los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, en función de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, así como el otorgamiento de garantías para aquellos trabajadores que lleven acabos inventos o descubrimientos dentro de su jornada de trabajo, la prima, el aguinaldo, vacaciones.

Ahora bien, una vez analizados los antecedentes del discapacitado podemos señalar que durante mucho tiempo se le discriminó y hasta cierto punto se le temía por considerarlo diferente, y como hemos señalado en algunas civilizaciones la discapacidad se enfrentaba con la muerte como castigo, así como en otras era un símbolo o presagio de bien o mal, sin embargo todas esas ideas podemos señalar que han quedado a tras y que en la actualidad se pretende que el discapacitado tenga las mismas oportunidades como todo ser humano.

2.5. La Organización Internacional del Trabajo 'OIT'

Sus antecedentes se encuentran a finales del siglo pasado, en los tratados de paz de la primera guerra mundial, es ahí en donde se encuentra el verdadero origen de dicha organización; La OIT fue creada en 1919, como una institución autónoma afiliada a la Sociedad de Naciones.

Es hasta 1946 que la XXVI Conferencia General de la OIT, se reunió en Filadelfia, adoptándose la Declaración de Filadelfia, que precisaba las finalidades de la organización y que se incluyó en la Constitución de la OIT, en diciembre de ese año pasó a ser un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas, para dar pie a la entrada de vigor el 20 de abril de 1948. Como propósito tenía el promover la adopción de medidas destinadas a mejorar las

condiciones de trabajo en los diversos países del mundo, los principales propósitos del organismo, son los siguientes:

PRIMERO. Principios fundamentales: el trabajo no es una mercancía; la libertad de expresión y asociación son principios esenciales para el progreso; la prosperidad debe ser general para todos los sectores; la necesidad de actuar conjunta, de los representantes laborales, patronales y gubernamentales.

SEGUNDO.- La política nacional e internacional de los países debe subordinarse al logro de la justicia social.

TERCERO.- La OIT debe promover la adopción nacional de medidas tendientes a lograr el pleno empleo, la formación profesional, el salario mínimo, el reconocimiento al derecho de la negociación colectiva de los contratos colectivos de trabajo y la ampliación de seguridad social.

CUARTO.- El cumplimiento de los objetivos que fijan en la OIT, está supeeditado al desarrollo económico de los países, por lo que la organización debe prestarles su colaboración para promover el desarrollo económico.

QUINTO.- Los principios de la declaración son válidos para todos los pueblos, pero las modalidades de aplicación pueden variar para los países.

En este organismo, se encuentran representados los gobiernos, los obreros y los patronos según la proporción de 50%, 25%, 25% respectivamente, con el fin de que los factores económicos puedan estar representados conozcan mejor sus intereses. La sede de este organismo especializado se encuentra en Ginebra, Suiza.

Los principales organismos de la OIT son tres: la Conferencia General, es el órgano principal de la OIT ya que toma las decisiones sobre la política general de la Organización; el Consejo Administrativo, se encuentra conformado por

gobierno, empleadores y trabajadores, los cuales convocan a las conferencias regionales y reuniones periódicas de carácter diverso; la Oficina Internacional de Trabajo, es el órgano administrativo permanente de la OIT, depende del Consejo Administrativo, sus funciones son la de preparar las reuniones de la Conferencia, la asistencia de los Gobiernos la aplicación de las convenciones, así como la edición y difusión de temas de interés para la Organización²⁸. La OIT como organismo más importante en el ámbito del trabajo ya que resuelve problemas de carácter internacional y con ello a los trabajadores discapacitados.

2.5.1 Convenio 159 sobre la Readaptación Profesional

La Organización Internacional del Trabajo, ha elaborado normas sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas. Los documentos que integran estas normas son: **las Recomendaciones 99 y 168 como el Convenio 159** adoptadas por la OIT, el 1° de junio de 1955, el primer caso, y el 20 de junio de 1983 los otros dos casos.

"La Recomendación 99 sobre la 'Adaptación y Readaptación de personas inválidas', es un documento declarativo que desde su adopción a propiciado en los países miembros progresos importantes en la comprensión de necesidades en esta materia"²⁹. Los discapacitados tienen derecho a laborar si sus capacidades lo permiten, es uno de los principios en la que se basa dicha recomendación.

De tal forma que el 23 de junio de 1975, la OIT, adoptó el convenio 142 sobre la 'Orientación Profesional y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos', que tiene como finalidad asumir y llevar a la práctica políticas y programas en el campo de la orientación y formación profesional.

²⁸ OIT. *Informe del Director General a la Conferencia Internacional de Trabajo*. 86ª reunión. Ginebra, Suiza. 1998. pág. 15.

²⁹ VAZQUEZ Vialard, Antonio. *Tratado de Derecho del Trabajo*. Tomo I. Astica de Alfredo y Ricardo De-Palma. Buenos Aires, 1982. pág. 744.

La Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó en 1981 como 'Año internacional de los Impedidos', adoptando el lema 'plena participación e igualdad', promoviendo el Programa de Acción Mundial para los impedidos, con el propósito de alentar la adopción de medidas eficaces para alcanzar las metas de plena participación, igualdad y equiparación de oportunidades.

Los progresos alcanzados como resultado de la Recomendación 99 y el Convenio 142, así como las acciones emprendidas, fueron aval para que en su sexagésima novena reunión celebrada en Ginebra, Suiza, por la OIT, adoptara el convenio 159 y la Recomendación 168 como complemento del mismo, sobre la 'Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas'.

El Convenio 159 a grandes rasgos establece los siguiente:

Define como persona inválida, a aquella cuyas oportunidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo, quede sustancialmente reducida a causa de una deficiencia de carácter físico, mental o sensorial.

Además, establece que la finalidad de la realidad de la readaptación profesional, es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y que progrese en el mismo.

Así mismo establece también, que de conformidad con las condiciones prácticas y posibilidades nacionales, todo miembro de la OIT, formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional de esta materia, para asegurar que existan medidas adecuadas al alcance de todas las personas inválidas y se promuevan oportunidades de empleo en el mercado regular de trabajo, basándose en el principio de igualdad de oportunidades.

De igual forma, establece que todo estado miembro, mediante la legislación nacional y por otros métodos deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar

las políticas antes señaladas para: proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesional; colocación; empleo y otros fines, siempre considerando las zonas rurales y las comunidades apartadas y para asegurar la formación y disponibilidad de asesores en la materia.

"En México, en el año de 1999, la Comisión de Asistencia Social del Senado de la República y la Comisión de Atención y Apoyo a Discapacitados de la Cámara de Diputados, realizan el foro Internacional convenio 159 '**Empleo para Personas con Discapacidad**'; **el proceso de ratificación**; por lo que en dicho Foro Internacional evaluaron con los poderes Ejecutivo y Legislativo, así como con empresarios, sindicatos, instituciones asistenciales y organismos de y para personas con discapacidad, la importancia que dicho convenio fuera signado por el poder Ejecutivo del gobierno mexicano y ratificado por el Senado de la República"³⁰. Podemos señalar que el convenio 159 sobre la Readaptación Profesional y Empleo para Personas Inválidas, fue ratificado en marzo del 2001, ratificado por el Senado de la República.

A pesar de que con la creación de esta institución se pretende hacer que el obrero estuviera totalmente protegido en sus derechos laborales, y que las garantías sociales estarán de por vida aseguradas, siempre existirá un obstáculo más que la clase obrera, y en específico las personas discapacitadas o con capacidades diferentes, tendrán que estar alcanzando y luchando para la dignificación total de sus derechos, dejando a un lado los intereses de carácter político y económico, así como los intereses lucrativos de los patrones para poder algún día dar paso a un estado de derecho en el que los trabajadores y los patrones adecuadamente puedan compartir el fruto de la producción con una equidad entre ambos y donde exista la armonía que se requiera en la relación jurídico-laboral.

³⁰ Foro Internacional Convenio 159 "*Readaptación Profesional y Empleo a las Personas con Discapacidad*". *El Proceso de Ratificación*. editado por el Senado de la República LVII legislatura. México 1999. pág. 45.

CAPÍTULO III

MARCO LEGAL DE LA DISCAPACIDAD

La integración de los discapacitados al mercado laboral ha sido una ardua tarea a la que se enfrentan día con día, provocada por la disminución de sus capacidades físicas y mentales que les impide desempeñarse de manera integral en el área laboral; trayendo consigo que no se les otorguen los derechos a los cuales tienen derecho por ley.

A continuación procedemos a analizar la discapacidad desde el punto de vista jurídico laboral.

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El Congreso Constituyente de 1917, al incorporar las ideas, principios e instituciones jurídicas más adelantadas de su época, demostró su propósito de establecer un régimen de justicia social, en base a los derechos mínimos que deben disfrutar los trabajadores y que se consignaron a lo largo de la constitución, así como las aspiraciones de grandes pensadores como José Natividad Macías, que contribuyeron al desarrollo de tan importante materia, para dar pie a que se adhirieran principios fundamentales que aportan protección a las clases económicamente débiles, que fue el principal objetivo de la naciente disciplina, que surge como remedio para abolir la tiranía predominante en el siglo XIX, y a raíz de los grandes esfuerzos y sacrificios de los hombres y de las comunidades obreras que reclamaban justicia, como en el caso de Cananea y Río Blanco, que en la actualidad nos honra por ser un antecedente importantísimo del derecho de huelga en México, y también enfatizar en los derechos de las mujeres, de los menores, de los adultos y de todos aquellos grupos vulnerables que siguen viendo disminuidos sus derechos laborales y que requieren atención especial, es así como las personas con capacidades diferentes o discapacitadas adquieren mayor

importancia en nuestra Constitución, es decir, la misma los contempla al referirse a grupos vulnerables y aquellos de atención especial.

Una vez apuntado lo anterior, establecemos que nuestra Constitución fue la más avanzada y la primera en el mundo en contener garantías sociales, también lo es que hace falta mucho por hacer en materia laboral para salvaguardar los derechos de la clase trabajadora y en el caso particular de las personas con capacidades diferentes, que día a día se ven a merced de la desprotección y que sin embargo su deseo de cubrir sus principales necesidades los empuja a incorporarse y sumarse a la vez al grupo de la población económicamente activa que busca fuentes de empleo y su vez mejorar sus condiciones laborales.

3.1.1 Artículo 1° Constitucional

El objetivo principal de nombrar al presente trabajo como 'análisis de la discapacidad en el derecho del trabajo', nos estamos refiriendo específicamente a aquellas personas que se encuentran en la hipótesis de ser discriminados por razón de su discapacidad y, por ello, no son contratados en ningún tipo de cargo o empleo, a pesar de que son capaces de realizar alguna labor que les permita desarrollarse personalmente y principalmente económicamente.

Además, la ley es muy clara al establecer las condiciones sin las cuales el trabajo sería violatorio de garantías que tutela nuestra Carta Magna, y que son principios fundamentales que salvaguardan los derechos que todo individuo que se encuentre en esa hipótesis debe gozar, como fundamento dogmático consagrado en la mayoría de las leyes en sus principales artículos.

Tal es el caso del artículo 1° constitucional, que en concordancia con el motivo y objeto principal del presente estudio, que establece como base la discriminación en el trabajo, el citado numeral señala lo siguiente:

Artículo 1º, párrafo tercero.

'Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, **las capacidades diferentes**, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas'.

ARTICULO PRIMERO CONSTITUCIONAL. El artículo 1º Constitucional es una declaración de carácter general que no consagra garantía específica alguna, por lo que su violación sólo puede ser resultado de la de otro que realmente establezca una garantía individual.

Amparo Administrativo en revisión 5187/37 García Ortega Lorenzo, 16 de noviembre de 1937. Unanimidad de votos.

Del anterior criterio, podemos señalar que el artículo 1º constitucional, que contempla disposiciones de carácter general, es decir para todos ya sean hombre o mujeres, es decir, no tiene el carácter de limitativo y por supuesto no es restrictivo.

El mandato categórico que establece el primer fundamento constitucional es muy claro al imponer a cualquier persona o grupo la imposibilidad de discriminar, de hacer un lado o de marginar a individuo alguno por las condiciones que la misma ley señala, dando una amplia gama de factores o caracteres por los cuales éstos últimos sean impedidos y rechazados.

Ahora bien, el cuarto supuesto que indica el párrafo tercero del mencionado artículo 1º constitucional, es el de relevancia para nosotros en este momento, puesto que es uno de los grandes problemas que enfrenta nuestra comunidad. Existen varias circunstancias tal dicho, toda vez que existe un gran número de esta población, es decir, de personas con capacidades diferentes.

Este tipo de condiciones acarrear consigo inconvenientes tales como la marginación, la pobreza extrema, la vulnerabilidad de grupos, la delincuencia e

incluso la destrucción de individuos o familias, sólo por mencionar algunos, por lo cual se demuestra desafortunadamente que no todos tenemos las mismas posibilidades, ni la formación profesional para independientes de un trabajo o de un patrón, por lo anterior, podemos señalar que las personas con capacidades diferentes aunque tienen la protección de nuestra constitución al hacer hincapié la prohibición a la discriminación sobre las mismas, este hecho no constituye una regla obligatoria para los patrones a incorporar en sus filas empleados con capacidades diferentes o discapacitados y nuevamente se da la enajenación a una realidad que a todos nos involucra.

La falta de mecanismos que obliguen o estimulen a las empresas, por parte de las autoridades para que contraten a personas con capacidades diferentes o discapacitadas en comento, tornan a la norma jurídica ineficaz e ineficiente para hacer valer el mandato categórico. Se han establecido estrategias y programas, empero los intereses políticos y particulares se sobreponen la mayor de las veces sobre el interés colectivo, que precisamente, va por encima del interés social de los económicamente débiles que son a quienes hipotéticamente protege el derecho social y consecuentemente el derecho del trabajo, sin menoscabo de los grandes logros y garantías que se han ganado los trabajadores paulatinamente por su constante y ardua lucha por salir adelante y por ser cada día más independientes.

Aunado a lo anterior, nos queda señalar que el párrafo tercero del primer numeral de la Ley Suprema marca específica y tajantemente la prohibición a todo ente, particular o colectivo, de marginar, menospreciar, menoscabar o no tomar en cuenta a individuo alguno por los supuestos que la ley establece, y en concreto en materia laboral, lo encuadramos, por razón de capacidades, causa que aumenta y pone en desventaja a un gran sector de la sociedad que requiere la posibilidad de trabajar, orillándolo a refugiarse en condiciones que le provean manutención, como el subempleo o cualquier modalidad de allegarse de los medios para cubrir sus necesidades personales y de su familia.

3.1.2. Artículo 4° Constitucional

Como explicamos en el primer capítulo del presente trabajo y en la exposición de motivos, el presente trabajo tiene por objeto analizar las condiciones en las que se encuentran la mayoría de las personas discapacitadas o con capacidades diferentes que no se ubican en un lugar de trabajo por el simple hecho de encontrarse disminuido en alguna de sus capacidades, mismas que requieren la mayoría de las empresas para contratar personal, es decir lo que denominamos como una persona discapacitada, y marginada de las fuentes de trabajo, es aquella que se encuentra disminuida en sus capacidades físicas o mentales.

De lo que se desprende, que existen millones de personas en el mundo, con mayor precisión, miles de ellas en México, con algún tipo de discapacidad que no se encuentran laborando, es decir, que se encuentran desempleadas, en el mismo supuesto hipotético fundamental de la discapacidad, y sobre todo aquellas personas que no cuentan con una preparación y conocimientos que exige la globalización y el neo-liberalismo que con su revolución tecnológica absorbe a las comunidades, por tal motivo este numeroso grupo requiere de mayor contemplación o regulación jurídica por parte de nuestros legisladores basándose en las necesidades de éste grupo vulnerable.

Cabe mencionar que las personas con capacidades diferentes, necesitan una clara vigilancia en su salud, es aquí donde el artículo 4° de la Ley Suprema, que interviene en el Derecho del trabajo para establecer normas que regulen y protejan las necesidades de los discapacitados. El texto señala los lineamientos que deben seguirse en materia de la salud de la siguiente forma.

Artículo 4°

Párrafo tercero.- "Toda persona tiene derecho a la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de

salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución”.

En el artículo anterior mencionado, se refiere a que es facultad del Congreso de la Unión establecer las medidas necesarias para acceder a los servicios de salud, así mismo a lo largo de varias legislaturas se ha preparando un camino que trascienda en la protección a de la salud de los grupos vulnerables, como lo son los discapacitados, de ahí que la necesidad de cubrir sus necesidades también abarca en un gran campo su salud para el buen desarrollo de sus capacidades físicas y mentales, que son las que primordialmente prevalecen sobre cualquier otro aspecto, por tal motivo se debe a tender a una legislación secundaria en donde se garantice el efectivo acceso.

3.1.3. Artículo 5° Constitucional

En México dentro de los principios que regulan las leyes, encontramos que así mismo pasa a ser una garantía individual que estudia y profundiza en materia del trabajo. El artículo 5° de la Ley Suprema establece varios conceptos y fundamentos que regulan la calidad y la libertad que tiene cada persona para trabajar en lo que mejor le avenga y dedicarse a la profesión que mejor le adecue.

En el actual estudio no hablamos de la libertad en términos generales, sino específicamente señalamos a la libertad social como principio del derecho del trabajo de todo individuo, que se traduce en la potestad del sujeto para realizar sus fines vitales mediante el juego de los medios idóneos por él seleccionados, y la libertad determina su actuación objetiva, la cual no es absoluta, esto es, no está exenta de restricciones o limitaciones.

“La libertad social u objetiva del hombre se revela como la potestad consistente en realizar trascendentalmente los fines que él mismo se forja por conducto de los

medios idóneos que su arbitrio le sugiere, que es en lo que estriba su actuación externa, la cual sólo debe tener las restricciones que establezca la ley en áreas de un interés social o estatal o de un interés legítimo privado ajeno³¹.

Al ser la libertad una potestad compleja, su reconocimiento por el orden jurídico constitucional se llevaron a cabo en relación con cada facultad libertaria específica. Este es el método adoptado por nuestra constitución la cual no consagra una garantía genérica de libertad, sino que consigna varias libertades específicas a título de diversos derechos subjetivos públicos.

LIBERTAD DE TRABAJO. La facultad para reglamentar el artículo 5° constitucional, es exclusiva del Poder Legislativo de los Estados o del de la Unión; y la reglamentación que hagan las autoridades administrativas, es anticonstitucional.

Revisión. Acosta María del Rosario. 7 de febrero de 1999. Mayoría de siete votos.

De tal forma que una vez más por criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es obligación del poder legislativo tanto federal como estatal, la creación de normas que permitan reglamentar el artículo 5° constitucional y con ello, la regulación del trabajo de los discapacitados abarcando y tomando en cuenta la integración de fuentes de trabajo que brinden oportunidades para realizarse tanto personal y económicamente.

La libertad de trabajo es una de las garantías que más contribuyen a la realización de la felicidad humana, que es la que resuelve toda la teleología del hombre dentro de un terreno de la normalidad. Fiel a tal propósito, que debe guiar a todo orden jurídico estatal, consistente en procurar el bienestar social, que se obtiene mediante la felicidad de los miembros de una sociedad humana que trascienden en base a los logros obtenidos en sus centros de trabajo donde se desarrollan día a día.

³¹ BURGOA Orihuela, Ignacio. *Las Garantías Individuales*. 31ª edición. Porrúa, México 1999. pág. 310.

De tal manera podemos señalar que las personas con capacidades diferentes o discapacitadas tienen la facultad de elegir la ocupación que más le convenga para seguir con sus fines vitales tomando en cuenta las capacidades para poder realizar determinada labor, nuestro artículo 5° constitucional consagra la libertad de trabajo en los siguientes términos.

Artículo 5°:

'A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

La ley determinará en cada Estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligados, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta.

Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tengan por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier cosa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proposición o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá entenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona'.

LIBERTAD DE TRABAJO. La que consagra el artículo 5° constitucional; está limitada por las disposiciones del artículo 123 constitucional.

Revisión 2187/22. Ríos Jenaro. 30 de enero 1999. Mayoría de seis votos.

Una vez que ha quedado precisado que el artículo 5° constitucional no debe contravenir al artículo 123, podemos señalar que es de gran importancia mencionar que el segundo de los preceptos nombrados es relevante en materia laboral y en concreto para el caso de las personas discapacitadas o con aptitudes especiales.

De lo que se desprende que no existe una restricción clara para las personas discapacitadas para que puedan entrar al mercado laboral, por ello es importante remarcar el hecho de que las personas con capacidades diferentes pueden desempeñar actividades, al mismo tiempo que se ven tomadas en cuenta para el desarrollo económico, empezando desde su núcleo familiar hasta llegar al social.

En conclusión una de las limitaciones que señala el artículo 5° Constitucional, es que se requiere que, la actividad a la que se dedique una persona discapacitada o con capacidades diferentes ya sea comercial, industrial, profesional es que: sea lícita, para que pueda ser protegida por la garantía individual, siendo en este caso la de trabajo; por otra parte otra limitación es que la libertad de trabajo sólo podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de un tercero, es así como los discapacitados tienen seguridades constitucionales relativas a la libertad de trabajo.

3.1.4. Artículo 123, Apartado "A", primer párrafo, fracción XIII, fracción XIV y fracción XXXI, inciso b)

Como ya habíamos mencionado la Constitución General de la República consigna en el artículo 123, por primera vez en el mundo incluye los derechos sociales relativos al trabajador, según afirma Trueba Urbina: "Las garantías sociales tutelan a los económicamente débiles frente a los poderosos, frente al hombre insaciable de riquezas y de poder, y tienen por objeto librar al hombre de las garras de la explotación del hombre por el hombre se inauguró con el ejercicio de los derechos sociales o garantías sociales"³².

En el artículo 123, el principio fundamental fue abandonar el concepto de igualdad de las partes, estableciendo las condiciones mínimas de protección al trabajador, excluyendo la relación de trabajo de la regulación del Derecho Privado para formar parte del Derecho Público. Se consideró a las partes en el contrato de trabajo en situación de desigualdad o subordinación del trabajador y se estableció una protección tutelar para él.

Por lo tanto, como acabamos de mencionar, tal vulnerabilidad es una característica de las personas con capacidades diferentes, es por ello que el

³² GUTIERREZ Aragón, Raquel y Ròsa María Ramos Verástegui. *Esquema Fundamental de Derecho Mexicano*. 5ª edición. Porrúa. México 1982. pág.154.

artículo 123 trata la protección que como trabajadores les es inherente al igual que **sus derechos**.

El artículo 123 consta de dos partes: el apartado "A" establece los principios **generales** de protección al trabajador particular y el apartado "B" referente a la **protección** de los trabajadores al servicio del Estado; esta última parte se anexó el **21 de octubre** de 1960.

La clase obrera, producto y víctima de la explotación, encuentra en el artículo **123** Constitucional, apartado B: los derechos que deben observarse cuando una **persona** presta un servicio personal subordinado, ya que quien lo recibe es **generalmente**, dueño del capital.

El primer párrafo del artículo 123 establece:

'**Toda persona** tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; a efecto, se **promoverán** la creación de empleos y la organización social para el trabajo, **conforme** a la ley'.

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

A..."

Aunado a lo anterior, "La **LVIII** legislatura del Congreso de la Unión crea las **comisiones** especiales, dentro de las cuales se encuentra la Comisión de **Discapacidad**, siendo la tercera. El objetivo específico es abarcar la promoción de **iniciativas** de ley que en Pleno de la Cámara de Diputados posibiliten el desarrollo e **integración** social de las personas con alguna discapacidad. Para la consecución de este objetivo se busca consolidar el grupo de trabajo legislativo en materia de **discapacidad**, realizar el estudio y análisis de las propuestas en materia legislativa que se presenten en la Comisión; efectuar foros regionales de consulta sobre la **discapacidad**"³³.

³³ *Boletín Informativo CONFE*, edición Anual. México 1999. pág. 1-5

Además la creación de diversos programas que tienen, como principal objetivo la integración social de las personas con discapacidad como es el Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, así como también la creación del Consejo Nacional Consultivo para la integración de personas con discapacidad que a grandes rasgos plantea la atención a las personas con discapacidad, mismos que serán analizados en el capítulo cuarto de la presente investigación.

'Fracción XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación'.

Esta fracción establece las obligaciones que tiene la empresa de dar a los trabajadores la debida capacitación y adiestramiento, entendiendo por capacitar el hecho de preparar a un trabajador que ocupará un puesto de superior jerarquía; y adiestrar cuando un trabajador se perfecciona en la labor que desempeña, debido a esto, es como nos atrevemos a señalar que una persona con alguna discapacidad puede realizar algún tipo de labor dentro de un trabajo, desempeñándolo acorde a sus capacidades y sin hacer menosprecio de su tarea.

La capacitación y el adiestramiento representan un reto para los ciudadanos, porque aún cuando son una garantía y derecho de los trabajadores y un beneficio y obligación para los empresarios, dependen de la participación de todos y cada uno de los individuos involucrados en el proceso dada la intensa población en México.

'Fracción XIV. Los empresarios serán responsables de lo 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 patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído

como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario'.

Dicha fracción establece que los empresarios serán responsables de los accidentes o enfermedades de los trabajadores, también de las indemnizaciones que como consecuencia trae un riesgo de trabajo, la muerte o la incapacidad temporal o permanente para trabajar.

'Fracción XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial en particular'.

La fracción anterior tiene una gran importancia ya que como veremos en el posterior capítulo, este servicio de colocación para discapacitados será muy útil debido a la naturaleza del trabajador.

'Fracción XXXI:

La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

b) empresas: ...'.

COMPETENCIA EN MATERIA DE TRABAJO. De acuerdo con la fracción XXXI del artículo 123 constitucional, corresponde a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, el conocimiento de los asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera y azucarera, minería e hidrocarburos, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada, por el Gobierno Federal, a empresas que actúen en virtud de que en un contrato o concesión federal; y las industrias que le sean conexas; a empresas que ejecutan trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, y las obligaciones en materia educativa corresponden a los patronos, pero si el que promueve la inhibitoria no puede demostrar que la parte demandada, desarrolla sus actividades

amparada con una concesión de carácter federal, no puede decretarse la competencia a favor de las Juntas Federales, sin que baste para ello, la circunstancia de que el demandado se dedica a la explotación, dada la naturaleza de aquellas y la connotación del vocablo concesión.

Revisión 1043/22. La publicación no menciona nombre del ponente. 2 de mayo de 1980. Mayoría de ocho votos.

Ahora bien, una vez señalado el anterior criterio de la Corte, podemos señalar que el artículo 123 en su fracción XXXI trata de los asuntos que corresponden a nivel federal, es decir, señala la competencia en materia laboral tomando en cuenta a las empresas y obligando a los Estados a realizar lo mismo.

La naturaleza del derecho laboral es siempre la protección de la clase más débil que en este caso son las personas con capacidades diferentes, es por esto que las autoridades deben tener una amplia cobertura de la ley como es el caso de la Ley Federal del Trabajo que a continuación estudiaremos, sin embargo no podemos pasar en alto que el artículo 123 es de gran importancia y orgullo para nosotros los mexicanos y debemos aprender a acatarlo y a cumplir sus disposiciones.

3.2. Ley Federal del Trabajo

En este conjunto de disposiciones jurídicas encontramos con mayor precisión las especificaciones sustanciales del ánimo e intención del legislador, la descripción del ordenamiento jurídico establecido en el artículo 123 de la Constitución General de la República, y en cuyo contenido encontramos el parámetro sustantivo de la garantía social, es decir el qué de la norma.

La Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional consagra dentro de sus numerales, conceptos fundamentales descritos con precisión, que nos permiten distinguir de mejor manera los derechos y las obligaciones estipuladas en los mismos, y además tener un panorama mucho más amplio para interpretarlos.

El hombre ha instrumentado mecanismos que pretenden hacer que el trabajador preste más eficazmente su trabajo y adquiera los elementos que le permitan superarse laboralmente. Establece normas para prevenir accidentes de trabajo, también sobre la capacitación y el adiestramiento y por último de la incapacidad que pueden sufrir los trabajadores por un riesgo de trabajo. Y para un mayor entendimiento transcribiremos algunos preceptos.

'Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;..."
- XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo II Bis de este Título'.

La capacitación no sólo busca aumentar la productividad sino también establecer condiciones que le permitan a los trabajadores disfrutar de los bienes de la civilización y de los valores de la cultura.

Es una verdad innegable que el desarrollo económico exige más técnicos, si bien es cierto que el mercado de empleo hoy día se caracteriza por la excesiva oferta de trabajo, también lo es que la mano de obra, en términos generales, deja mucho que desear en cuanto a su calidad. Debemos aspirar a que la capacitación y adiestramiento se extiendan a cada uno de los trabajadores. Sólo así se logrará hacer de México un país vigoroso, fuerte y de hombres libres.

Fracción XVI. Instalar de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, los talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades

competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades.

La necesidad del progreso industrial y la complejidad moderna del maquinismo, hace que los trabajadores estén en constante exposición al peligro, pero para ello en muchas empresas es necesario que el patrón adopte las medidas necesarias para evitar un accidente.

Fracción XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

Ahora bien, los medicamentos y materiales nunca pueden faltar en cualquier trabajo, ya que nadie está exento de sufrir un accidente, de tal manera, tiene la obligación de que los instrumentos o materiales para cada emergencia, cumplan con la limpieza y seguridad que merece cada objeto.

Fracción XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

De lo que se desprende, que colocar en los lugares visibles los materiales de seguridad y darles pláticas de todos los riesgos que puede tener un trabajador si actúa con negligencia; asimismo se debe enseñar como realizar su trabajo, las máquinas que van a utilizar, saberlas manejar para no cometer errores que puedan producirle alguna enfermedad o accidente e incluso la muerte.

Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

De igual forma el artículo antes señalado establece las obligaciones de los trabajadores para cumplir con las normas que se aplican en cada empresa y las medidas de higiene que establece el patrón para prevenir un accidente.

Fracción VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

Exige la prestación de sus servicios en caso de siniestro o riesgo que ponga en peligro la vida del patrón, los trabajadores, o algún material importante para la empresa. De ahí que en las fracciones posteriores se trate la protección de los trabajadores a no arriesgar su vida en caso de ocurrir circunstancias que pongan en peligro la vida de sus compañeros, así como el hecho de informar a su patrón cualquier anomalía o deficiencia que ocurra en la empresa; así como en el artículo 153.- A menciona que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores.

Como señala el artículo 153-F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

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

Una vez apuntado lo anterior podemos señalar que el propósito de la capacitación y del adiestramiento es actualizar y perfeccionar los conocimientos de los trabajadores con base a programas, y prácticas que se lleven a cabo conforme la tecnología avanzada, así como no estancar al trabajador en un solo puesto. Existiendo oportunidades para obtener un puesto más elevado ayudarle para que se capacite.

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

Es evidente que un riesgo de trabajo sufrido por un trabajador puede cambiar su vida parcial o totalmente. La regulación laboral contempla las indemnizaciones a que se hacen acreedores los trabajadores con motivo de la actualización de un riesgo de trabajo, más no se contempla, adecuadamente una normatividad tendiente a readaptar laboralmente a estas personas que aunque realización de actividades productivas, tal vez distintas a las que desempeñaba la persona antes de sufrir el accidente o contraer la enfermedad que disminuyó sus capacidades; pero sin embargo el patrón lo podría reubicar en un área donde fuera útil, permitiéndole seguir laborando para su empresa. Lamentablemente esta cultura no es parte de la mentalidad laboral vigente en el México que ahora vivimos, no obstante que aún encontrándonos en un nuevo milenio, nuestra mentalidad es retrograda, y no nos

damos la oportunidad de hacer que esta gente realice un esfuerzo productivo nacional.

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

INCAPACIDAD A CONSECUENCIA DE UN RIESGO PROFESIONAL. Si el trabajador víctima de un infortunio del trabajo no está en aptitud de desempeñar su trabajo primitivo, el patrón está obligado a proporcionarle otros compatibles con sus aptitudes, en caso de ser posible; es decir, para que se genere esa obligación y el derecho correlativo del trabajador, se requiere que exista la vacante en la empresa, pues la ley no obliga al patrón a crear el puesto y por eso dice "en caso de ser posible"; la posibilidad que no puede ser otra que la existencia del trabajo compatible con las aptitudes del trabajador.

Arnparo Directo 8586/60. Octaviano Medina Reyes. 7 de marzo de 1999. Cinco votos. El ponente no se sabe ya que no contenía el nombre de tal.

De acuerdo a la tesis antes señalada tenemos que las incapacidades de trabajo por lo general, son consecuencias del riesgo profesional al que se haya sometido el operario en el desempeño de sus labores. Tales incapacidades laborales pueden ser de diversa magnitud, pero su origen, en todo caso, siempre será el mismo; el riesgo de trabajo, el cual afectará la economía e integridad **laboral** ya que después de dicho suceso, su capacidad productiva desmerece.

Es importante mencionar las incapacidades en el presente capítulo, ya que como sabemos un trabajador puede ser una persona discapacitada a causa de una incapacidad ya sea permanente total o permanente parcial, cabe mencionar que la incapacidad que nos ocupa, es aquella en la cual se da la disminución de facultades o aptitudes para trabajar, asimismo los riesgos así como los accidentes de trabajo pueden llegar a cambiar la vida de todos aquellos que sufren algún tipo de incapacidad y que queden disminuidos en sus facultades ya sean físicas o mentales siendo necesariamente que sea permanente. Sin embargo, una persona que es discapacitada debido a una incapacidad permanente total o parcial puede

tener mayor ventaja ya que esta se sufrió en el trabajo y como sabemos es obligación de la empresa brindarle adiestramiento para sus nuevas capacidades y en dado caso cambiarle de actividad en la empresa; mientras que una persona discapacitada, que obviamente no se encontraba en un empleo no tiene las ventajas deseadas y se ve obligada a encontrar una fuente de trabajo en donde sea empleada.

3.3. Ley para las Personas con Discapacidad en el Distrito Federal

El deseo por proteger a los grupos vulnerables, como es el caso de las personas con capacidades diferentes prevalece, es así como la legislatura del Gobierno del Distrito Federal se encarga de buscar mejores condiciones para el establecimiento de leyes que con ayuda de todos los mexicanos y en especial del Distrito Federal, aporten un mejor trato para dichas personas.

La Ley para las Personas con Discapacidad en el Distrito Federal, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 21 de diciembre de 1995, la cual da los conceptos esenciales en materia de discapacidad y hace énfasis en que constituye una prioridad para el desarrollo integral de las personas con discapacidad, promover e impulsar los programas de prevención, la asistencia médica y rehabilitatoria, la orientación y gestión para la obtención de prótesis, órtesis y ayudas técnicas para su rehabilitación, la orientación y rehabilitación sexual, la orientación y capacitación a las familias o a terceras personas que apoyan a la población con discapacidad, la educación especial, el fomento del empleo y la capacitación para el trabajo, las bolsas de trabajo, la promoción, protección y defensa de los derechos de las personas con discapacidad, las facilidades urbanísticas y arquitectónicas, así como la eliminación de las barreras físicas, los servicios de transporte público, los programas de vialidad, las guarderías para menores con discapacidad, los servicios de turismo, la construcción de vivienda y las actividades deportivas, recreativas y culturales.

Una vez señalado lo anterior estudiaremos algunos de los artículos de esta ley referentes al empleo:

Artículo 2°. Para los efectos de esta ley se entenderá por:

- 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.
- II. Prevención. La adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzcan deficiencias físicas, mentales y sensoriales;
- III. Rehabilitación. 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 de modificar su propia vida;
- IV. Equiparación de oportunidades para la integración social. El proceso mediante el cual, el medio físico, la vivienda, el transporte, los servicios sociales y sanitarios, la educación, la capacitación, y el empleo, la vida cultural y social, incluidas todas las instalaciones deportivas y de recreo se hacen accesibles para todos.
- V. Ayudas técnicas. Aquellos dispositivos tecnológicos que ayudan a la movilidad, comunicación y vida cotidiana de las personas con discapacidad;
- VI. Barreras físicas. Todos aquellos obstáculos que dificultan, entorpecen o impiden a las personas con discapacidad, su libre desplazamiento en lugares públicos o privados, exteriores, interiores o el uso de los servicios comunitarios.
- VII. Trabajo protegido. Aquel que realizan las personas con discapacidad mental o de cualquier otro tipo y que no pueden ser incorporadas al trabajo común por no alcanzar a cubrir los requerimientos de productividad;
- VIII. Derogada

- IX. Organizaciones de y para personas con discapacidad. Todas aquellas figuras asociativas constituidas legalmente para salvaguardar los derechos de las personas con discapacidad y que buscan facilitar la participación de las personas en las decisiones relacionadas con el diseño, aplicación, y evaluación de programas para el desarrollo e integración social de la personas con discapacidad; y
- X. Norma oficial. Norma Oficial Mexicana para la Atención Integral a Personas con Discapacidad.

Dicha Norma Oficial Mexicana para la Atención Integral a Personas con Discapacidad, es la NOM-173-SSA1-1998, establece las reglas que deberán observarse en la atención integral a personas con discapacidad; siendo obligatoria para el personal de salud que presta servicios de prevención, atención y rehabilitación de cualquier tipo de discapacidad, en los establecimientos de atención médica en sectores público, social y privado en territorio nacional.

Como podemos observar la importancia de las personas con discapacidad no radica sólo en que se encuentran desprotegidas, sino que además las personas con capacidades diferentes ven interrumpido su deseo por salir adelante tomando en cuenta que muchas veces los empleos requieren características en sus empleados, mismas que no son de gran interés para estas personas, pero que por el sólo hecho de no tener todas sus capacidades, pero aun así poder desempeñar una labor se ven dejados a un lado y pospuesta la forma en que van a desarrollarse.

Sobre el empleo y la capacitación tenemos que:

Artículo 11. El Jefe de Gobierno del Distrito Federal formulará el programa de empleo y capacitación, que contendrá las siguientes acciones:

- I. Incorporar a personas con discapacidad al sistema ordinario de trabajo, o en su caso su incorporación a sistemas de trabajo protegido, en condiciones salubres, dignas de mínimo riesgo a su seguridad;
- II. Asistencia técnica a los sectores empresarial y comercial;
- III. Incorporación de personas con discapacidad en las Instancias de la Administración Pública del Distrito Federal;
- IV. Mecanismos de financiamiento, subsidio o coinversión para la ejecución de proyectos productivos y sociales, propuestos por las organizaciones de y para personas con discapacidad.
- V. Vigilar y sancionar conforme a la legislación aplicable, que las condiciones de las personas con discapacidad desempeñen su trabajo no sean discriminatorias.

Al respecto podemos señalar, que los programas realizados tienen como fin el mejoramiento del trato hacia las personas con capacidades diferentes radica en la voluntariedad de las empresas, que así mismo incorpore entre sus filas a empleados con capacidades diferentes.

Artículo 12. El jefe de Gobierno del Distrito Federal, otorgará incentivos fiscales a aquellas personas físicas o morales que contraten personas con discapacidad, así como beneficios adicionales para quienes en virtud de tales contrataciones realicen adaptaciones, eliminación de barreras físicas o rediseño de sus áreas de trabajo.

De igual forma, en la actualidad son muchos los programas que se han puesto en marcha con motivo de mejorar las condiciones en que viven miles de personas a lo largo de la ciudad, que luchan día a día por conseguir el sustento diario y que salen a la calle sin ningún tipo de protección y sin la oportunidad de llegar a un lugar de trabajo, exponiendo su integridad física, así como su seguridad y su salud.

Artículo 13. El Programa de Empleo y Capacitación, deberá incluir programas para la capacitación laboral de personas con discapacidad, la creación de agencias laborales y de centros de trabajo protegido.

La Ley para las Personas con Discapacidad en el Distrito Federal, pretende en todo momento la protección de dichas personas, de igual forma plantea la creación de varios programas que tengan como objetivo que éstas personas se desarrollen física, cultural, social y económicamente en un ámbito de igualdad y respeto, los cuales se abordarán con más detalle en el capítulo posterior del presente trabajo.

3.4. Otras Leyes

Hace más de una década que el concepto de las personas que presentan una deficiencia física o mental, ha evolucionado, infortunadamente en nuestro país hace solamente cinco años sean puesto en marcha los avances, pero constituyen los pasos para conseguir una legislación que permita incorporar plenamente a un sector que había sido negado, inclusive de su existencia digna y de la magnitud que representa. México tardó en hacer justicia a las personas con discapacidad, ya que la primera legislación data del año de 1992, resultado de la voluntad y constancia de todas las personas con discapacidad que han luchado para que exista una nueva actitud fundada en el respeto hacia su persona.

Lo anterior se enfoca al objetivo de reformar y adicionar Leyes Federales y Generales que doten a **los mexicanos con discapacidad** de un marco legal que coadyuve a su integración y desarrollo social, acorde con sus necesidades y tomando en cuenta su bienestar y su sentir. El resultado de todo este esfuerzo se refleja en los decretos vigentes que a la fecha constituyen el marco jurídico a favor de las personas con discapacidad.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

A nivel Federal:

La Ley General de Salud: Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de febrero 1984 y que establece en sus artículos 167 a 180 la prestación de servicios de asistencia social y la atención que se debe brindar **a las personas con discapacidad** en los aspectos de prevención y rehabilitación por parte de las instituciones públicas, privadas y sociales.

Ley Sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social: Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1986; la que determina que el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) el organismo del Gobierno Federal encargado de prestar sus servicios de asistencia social; definiendo en su artículo 4° **a los sujetos receptores de los mismos, entre los que se encuentran las personas con discapacidad.**

Reformas al Código Civil para el Distrito Federal en materia de Fuero Común y para toda la República en Materia del Fuero Federal: Aún cuando este ordenamiento se **aplica** al Distrito Federal en materia común, su importancia radica en que fue de las **primeras** reformas legales, impulsada por las organizaciones de y para **personas con discapacidad**, quienes han generado también la movilización nacional para el respeto de sus derechos; además este ordenamiento es **supletorio** en las entidades federativas, en todo aquello que no se encuentre debidamente regulado en los códigos civiles locales. Históricamente, esta reforma significó un cambio en la concepción tradicional de la incapacidad legal y natural y, **en** cuanto al respecto a la dignidad de las personas con discapacidad, **ejemplifica** una nueva corriente de pensamiento que pretende investir de igualdad **a todos los mexicanos.**

El Decreto que **reformó** diversas disposiciones de este código, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 23 de julio de 1992. En primer lugar se pugnó por el cambio en la denominación del Capítulo IV del Título Noveno del Libro Primero, que anteriormente estipulaba: de la Tutela legítima de las personas con

incapacidad natural y legal, y que después de la reforma quedó adecuadamente: de la tutela legítima de los mayores de edad incapacitados.

Ley General de Educación: Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 13 de junio de 1993 y fue la primera vez que el término discapacidad fue utilizado en nuestros textos legales; plantea la obligación del Estado de atender a las personas con discapacidad y necesidades educativas especiales, procurando que la educación especial tenga una orientación, hacia la integración educativa regular con igualdad social. Lo anterior se encuentra estipulado dentro de su artículo 13 que menciona 'Corresponde de manera exclusiva a las autoridades educativas locales, en sus respectivas competencias, las atribuciones siguientes: I.- Prestar los servicios de educación inicial-básica, incluyendo la indígena, especial, así como la normal y las demás para la formación de maestros...', en su numeral 39.- El sistema educativo especial y la educación para adultos. De acuerdo con las necesidades educativas específicas de la población..., en el artículo 41 '**la educación especial está destinada a individuos con discapacidades transitorias o definitivas**, así como aquellos con aptitudes sobresalientes. Procurará atender a los educandos de manera adecuada a sus propias discapacidades, esta educación propiciará su integración a los planteles de educación básica regular. Para quienes no logran esa integración, esta educación procurará la satisfacción de necesidades básicas de aprendizaje para la autónoma convivencia social y productiva. Esta educación incluye orientación a los padres o tutores, así como también a los maestros y personal de escuelas de educación básica regular que integren a los alumnos con necesidades especiales de educación'.

Reformas y adiciones a la Ley de Estímulo y Fomento al Deporte: El deporte es una de las actividades donde **la persona con discapacidad** ha destacado por su propio esfuerzo, y es la prueba más clara de que su integración social es posible. El Decreto que hace posible el desarrollo del deporte para las personas con discapacidad, apareció publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de julio

de 1994, y establece que deberán formularse programas que apoyen, promueven y fomenten el deporte realizado por personas con discapacidad, en un marco de coordinación entre los estados, los municipios y el Distrito Federal, dentro del Sistema Nacional del Deporte.

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

Reformas a la Ley de Adquisiciones y Obras Públicas: Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de agosto de 1994, modificó su artículo 19, para que las entidades y dependencias tengan considerado dentro de su presupuesto, la **elaboración de instalaciones para el acceso y tránsito de las personas con discapacidad**. Según el tipo de obra, explica el artículo, se construirán rampas, puertas, elevadores, pasamanos o cualquier otra instalación semejante que permita el libre tránsito de las personas con discapacidad.

Acuerdo por el que se crea la Agencia del Ministerio Público Federal, especial para la atención de personas con discapacidad mental: Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de julio de 1995 y en el que se da cumplimiento al compromiso establecido en el Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, específicamente en cuanto a lograr los objetivos de la plena participación y la igualdad de las personas con discapacidad; así como velar porque puedan ejercer derechos civiles. Esta Agencia se denominará Agencia del Ministerio Público Federal Conciliador y Especializada, la que funciona con la estructura que posee la Agencia del Ministerio Público Federal Conciliadora lo cual no implica la creación de nuevas Unidades Administrativas, sólo la especialización del personal adscrito a la misma y el desarrollo de políticas novedosas para la procuración de justicia que se

ajustan a la disciplina del gasto público. Su competencia es la referente a la atención de todos aquellos asuntos donde se encuentre involucrado en cualquier calidad una persona con discapacidad mental, para ello se hará necesaria la evaluación pericial correspondiente, siendo obligación del Agente del Ministerio Público Federal que conozca de asuntos de esta naturaleza.

A nivel Local (Distrito Federal):

Ley del Deporte para el Distrito Federal: Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 6 de noviembre de 1995, que en su artículo 9° fracción III, menciona que dentro de las principales funciones a desarrollar dentro del Sistema del Deporte del Distrito Federal está, el determinar las necesidades y requerimientos de equipamiento, organización, entre otras, para la práctica y desarrollo del deporte, incluido el deporte adaptado, así como sus alternativas y medio para satisfacerlos.

Ley de Transporte del Distrito Federal: Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 21 de diciembre de 1995, mencionando en su artículo 6°, que se deberán impulsar acciones tendientes a la instrumentación de mecanismos de apoyo de vialidades y transporte a las personas con discapacidad, en su artículo 25, que los vehículos destinados a la prestación del servicio público de transporte, deberán de cumplir con las especificaciones sobre la antigüedad, técnicas, ecológicas, físicas antropométricas, de seguridad, de capacidad, de conformidad y especiales para usuarios con discapacidad, etcétera, y en su artículo 76, que el Jefe de Gobierno del Distrito Federal podrá autorizar tarifas especiales tratándose de personas jubiladas, de la tercera edad y discapacitados.

Ley del Desarrollo Urbano del Distrito Federal: Publicada en la Gaceta Oficial del 29 de enero de 1996, que en su artículo 3° fracción VI señala, que la infraestructura y el equipamiento del entorno urbano, los servicios urbanos, así como las acciones de vivienda, construcciones e instalaciones a que tiene acceso el público, deberán cumplir con la normatividad necesaria que permita a las

personas con discapacidad orientarse, desplazarse y utilizarlos sin peligro para la vida y la salud.

Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal: Publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 27 de mayo de 1996, la cual menciona que a la Secretaría de Educación, Salud y Desarrollo Social corresponde primordialmente, el despacho de las materias relativas al desarrollo social, acción cívica, cultural, recreativa, deporte, administración de zoológicos, localización de personas, educación y salud y además de diversos servicios a la comunidad especialmente para las personas con discapacidad, para elevar el nivel de vida de la población con la intervención de las dependencias y entidades de la administración pública del Distrito Federal correspondientes y con la participación de los sectores social y privado.

Ley para el Funcionamiento de Establecimientos Mercantiles en el Distrito Federal: Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 27 de mayo de 1996, cuyo artículo 44 fracción VII señala, que en la declaración de apertura de los establecimientos mercantiles, el interesado estará obligado a manifestar bajo protesta de decir verdad, que cumple con lo dispuesto por la Ley, la Ley de Salud para el Distrito Federal y sus disposiciones reglamentarias, la Ley de Protección Civil del Distrito Federal, la Ley para Personas con Discapacidad del Distrito Federal, la normatividad en materia de protección al ambiente y conservación ecológica, y demás señalados por la Ley.

Ley del Fondo de Apoyo a la Administración de Justicia en el Distrito Federal: Publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 20 de diciembre de 1996, que dentro de su artículo 20 fracción II, señala que sus fondos serán utilizados para los servidores públicos jubilados y los incapacitados totales en forma permanente con más de 10 años de servicio en el tribunal, recibiendo el correspondiente beneficio por el término de 10 años, contados a partir de la fecha en que surta efecto su jubilación o aparezca la incapacidad.

Reglamento del Consejo Promotor para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad: Es un órgano de consulta del jefe de gobierno del Distrito Federal, y que tiene por objeto proponer acciones específicas de concertación, coordinación, planeación y promoción de los trabajos necesarios para garantizar condiciones que favorezcan la plena integración al desarrollo de las personas con discapacidad en el Distrito Federal. Para lograr lo anterior el Consejo, propiciará la colaboración y participación de instituciones públicas o privadas en acciones que la Administración Pública del Distrito Federal emprenda, proponer la realización de estudios que permitan la planeación y programación de las medidas y acciones en materia de orientación, prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades, tendientes a mejorar las condiciones de vida de los discapacitados, elaboración, publicación y distribución de material informativo para divulgar la naturaleza, magnitud y soluciones viables a los problemas de la población discapacitada, promover la realización de actividades y proyectos de este sector para su participación en la vida económica, social, política y cultural dentro del Distrito Federal. Para el eficaz cumplimiento de sus funciones y actividades podrá organizar grupos de trabajo, los cuales actuarán bajo la coordinación de la Secretaría de Educación, Salud y Desarrollo Social.

De lo que podemos desprender que si bien es cierto existen disposiciones acerca de las personas discapacitadas, cierto es tan bien que éstas no estipulan de manera específica su campo de actividad; y que en la presente investigación es de sumo interés analizar las oportunidades de empleo de dichas personas, ya que como se ha señalado en el transcurso de este punto, si existen otras leyes que en sus preceptos nombran a las personas discapacitadas, pero no sólo es mencionarla, sino materializar los esfuerzos que día con día realizan estas personas para cubrir sus necesidades, dejando a un lado el deporte que si es importante, pero no más que el hecho de alimentar a su familia y proporcionarle un bienestar en el cual siendo honestos es económico, y que con lleva un crecimiento y un desarrollo tanto personal como familiar.

La necesidad de una vida con equidad e igualdad, nos lleva a desear algo más que simples ordenamientos que se quedan estampados en el papel y que si bien es cierto toma en cuenta a las personas con discapacidad, también lo es que ésta personas más allá de solo verlo plasmado, quieren que se lleve a la práctica tomando en cuenta sus necesidades y aptitudes para el desarrollo de actividades que les permitan incorporarse al mercado, como población económicamente activa.

Es innegable que la falta de un trabajo remunerado y estable, representa uno de los problemas más lacerantes que enfrentan las personas con discapacidad. Ello es así, en virtud de una compleja situación social que ha generado equívocos de primer orden.

La discriminación que enfrentan las personas, en el campo laboral, ahonda en el hecho de ser un grupo social vulnerable y por tal motivo requiere la atención del Gobierno Federal para abatir la extrema pobreza, encontrar una promoción laboral y una ocupación rentable para las personas con discapacidad, lo cual como ya hemos señalado con antelación le toca al legislador y a toda la sociedad al concientizarnos en abrir el mercado laboral, teniendo en cuenta sus capacidades o aptitudes; que beneficien realmente a este grupo y no sólo se estipulen numerales los cuales no se toman en cuenta y crean derechos plasmados en papel y no en la realidad, ya que de nada nos sirve que sólo sean preceptos creados por intereses particulares y que no se profundice en esta población.

CAPÍTULO VI

LA DISCAPACIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO

En todas partes del mundo y en todos los niveles de cada sociedad hay personas con discapacidad o con capacidades diferentes, tanto las causas como las consecuencias de la discapacidad son diversas. Esas variaciones son resultado de las diferentes circunstancias socioeconómicas y de las distintas disposiciones que los Estados adoptan a favor del bienestar de sus ciudadanos.

Los Estados y la sociedad deben reconocer que las personas con discapacidad están facultadas para ejercer derechos en materia de empleo, no importando si es una zona rural o una zona urbana. La igualdad de oportunidades es indispensable para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo; este apoyo activo se podría lograr mediante diversas medidas como: exenciones fiscales, préstamos o subvenciones para empresas pequeñas, etcétera.

En el presente capítulo trataremos de analizar las condiciones que permitan a los discapacitados desarrollar a plenitud sus potencialidades, así como consideramos que se pueden tomar medidas para diseñar y adaptar los lugares y locales de trabajo de forma que resulten accesibles a las personas que tengan diversos tipos de discapacidad, las cuales serían: apoyo en la utilización de nuevas tecnologías, producción de recursos, instrumentos auxiliares, y medidas para facilitar el acceso de discapacitados, contribuyendo al autoestima y confianza que permiten la buena relación laboral. Debemos atender que la igualdad de todos los individuos debe ser comprendida como una igualdad de oportunidades.

Lo anteriormente citado implica varias cuestiones derivadas de un solo derecho, esto es, que otorgando a las personas discapacitadas un empleo como tal y con los beneficios inherentes a él, a continuación explicaremos nuestras propuestas con mayor claridad.

4.1. Política de Protección Social

Actualmente, debido a la importancia del tema que nos ocupa, finalmente el gobierno ha tomado el asunto con seriedad del caso en concreto y esto no tanto a su capacidad de resolver problemas sociales, sino a la necesidad de estar a la altura de otros países de quienes hemos copiado mucho en esta materia, que además, por la globalización que se vive en la actualidad, es necesario incorporarnos a medidas internacionales debido al gran crecimiento de las vías de comunicación entre otros factores.

Una vez establecido lo anterior, podemos señalar que a nivel internacional la Organización de las Naciones Unidas aprobó en 1993 las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, documento que es de gran trascendencia debido a que en él se desarrollan contenidos básicos de las políticas sociales, destacando la inclusión de la mujer discapacitada a la educación, capacitación personal, a que participe en la planeación, suministro de servicios y programas relacionados con las personas con discapacidad, religión, el mantenimiento de los ingresos y seguridad social proporcionados por el Estado. Aunque no son de cumplimiento obligatorio, estas normas, pueden convertirse en normas internacionales consuetudinarias.

Con el fin de que las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas, sean retomadas, la Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno del Distrito Federal pugna las políticas públicas que promuevan la equidad, reconozcan la diversidad e institucionalicen los derechos de los grupos sociales en condiciones de exclusión y desventaja.

El fundamento político y moral de estas normas se encuentra en la Carta Internacional de Derechos Humanos, que comprende la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y

Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y también en la Convención sobre los Derechos del Niño.

Aunado a lo anterior, el gobierno elaboró un proyecto de amplias dimensiones como política social integral asumiendo un compromiso como lo es en el 'Plan Nacional de Desarrollo' en donde se toman en cuenta los grupos que se encuentren en una situación desventajosa en México y garantizar su acceso en condiciones de equidad al proceso de desarrollo, culminando con un proyecto denominado **'Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad' 1995-2000**, siendo el resultado de los esfuerzos de un importante sector de la sociedad que durante años había luchado por la igualdad de oportunidades, teniendo su origen el 10 de enero de 1995; en donde se sumaron los esfuerzos de todas las secretarías de estado, diversas entidades del sector público y un gran número de instituciones privadas.

En la actualidad el Plan 2001-2006, tiene como "objetivo garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos de la persona con discapacidad, la difusión de la dignidad de su condición, la igualdad de oportunidades y la equidad en el acceso a los recursos y servicios que todo ser humano requiere para su bienestar y la calidad de vida"³⁴. Dicho plan en general debe promover el pleno respeto a la dignidad y a los derechos humanos, políticos y sociales de las personas con discapacidad, además de promover y difundir los derechos de estas personas, impulsar la autosuficiencia basada en la superación personal y en la adquisición de capacidades para ejercer, en condiciones de igualdad, los derechos que les concede la Constitución.

Es el caso que el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos plante la atención a las personas con discapacidad, las cuales han tenido una integración limitada y marginada por la sociedad; es por ello que a través de un acuerdo crea

³⁴ <http://www.info4.juridicas.unam.mx/injure/nrm/1/346/19.htm?s=iste>. Fecha de acceso septiembre 4, 2003. 21:00 horas.

el "Consejo Consultivo para la Integración de Personas con Discapacidad, creado el 4 de diciembre del 2000, el cual se publica el 13 de febrero del 2001 en el Diario Oficial de la Federación, en donde el objetivo general es el de la realización de acciones de promoción, planeación y apoyo que garantice la igualdad de oportunidades y la equidad en los accesos a los servicios públicos de las personas con discapacidad, así como su plena integración a la sociedad"³⁵.

Dicho Consejo, es un órgano de consulta e instancia de coordinación para las políticas, estrategias y acciones en materia de discapacidad, dentro de las cuales se encuentran los siguientes objetivos:

- a) Diseñar políticas, acciones y estrategias, tendientes a la integración de las personas con discapacidad y su incorporación a la vida nacional;
- b) Proponer e impulsar acciones encaminadas a garantizar el pleno respeto y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, así como la igualdad de oportunidades;
- c) Promover la elaboración de proyectos en la infraestructura pública o privada del país que faciliten la accesibilidad, movilidad y transporte;
- d) Fomentar y difundir una nueva cultura de integración social;

Aunado, a lo anterior podemos señalar que dicho Consejo sólo es una innovación propia que el gobierno actual desea atribuirse, y como se repite cada sexenio, se le cambia de nombre a lo que ya existía como la Comisión Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad, y que en su momento dicha comisión tenía como objetivos los mismos que el actual Consejo, objetivos que por la falta de interés en los funcionarios sólo quedan plasmados.

Si bien es cierto que se trata de un nuevo partido político el que asumió el gobierno y que es obvio que se quieren hacer cambios que lo desvinculen de las administraciones pasadas, también es cierto que no se debe utilizar como

³⁵ *Consejo Nacional Consultivo para la Integración de Personas con Discapacidad*. Presidencia de la República 2001. México. pág. 10.

bandera política las legítimas necesidades de los gobernados, además de los gastos que implica dar una nueva apariencia a lo que se logró anteriormente.

Cabe mencionar que la única diferencia sería la establecida en el inciso VII de las atribuciones enumeradas en el artículo séptimo del Acuerdo por el que se crea el Consejo Nacional mencionado anteriormente y que señala: 'Opinar sobre la política de participación del país en las reuniones y convenciones internacionales relativas a la materia de discapacidad'. Enfatizamos que no es mucho el cambio con lo logrado anteriormente ya que sólo se trata de dar opiniones en los foros internacionales en materia de discapacidad lo cual, de cualquier manera, se venía haciendo por medio de las instancias de salud y del trabajo a través de los representantes nacionales de la OMS y de la OIT, además de otras instancias internacionales.

Debemos insistir en que la discapacidad no sólo afecta a quien la padece, sino que repercute de manera importante en la familia y en la sociedad debido a sus implicaciones económicas y emocionales; por eso es necesario promover nuevos horizontes laborales y de convivencia social, pugnando por equidad de circunstancias que permitan derribar las barreras que impiden la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad.

Por otro lado, el intercambio de experiencias y la promoción de proyectos gubernamentales gubernamentales y privados de cooperación horizontal se establecieron, vínculos entre el Sistema de Desarrollo Integral de la Familia (DIF), CONADE, y los organizadores del premio Franklin D. Roosevelt, y en el marco del proyecto PNUF (Proyecto de Cooperación Técnica para Organizaciones Sociales, Indígenas y No Gubernamentales *Ba Asolay*), dicho proyecto ejecutado por la Confederación Mexicana de Organizaciones a favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, A. C., (CONFE), para la compra de equipo Valpar para evaluación de aptitudes para el trabajo y el apoyo a su centro de producción.

Además existe la Confederación Mexicana de Organizaciones a favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, A. C. (CONFE), organización fundada en 1978 sin fines lucrativos; en ella, padres de familia, con el apoyo de profesionales respaldan a las personas con discapacidad intelectual y a sus familias a través de diversos servicios. Así integran una red asociativa padres profesionales y personas con discapacidad. El servicio de pronta ayuda es la primera instancia para atender a las necesidades inmediatas de una familia en estas circunstancias.

La misión de la CONFE es ofrecer a padres y asociaciones, asesoría y apoyos para promover la plena integración de la persona con discapacidad intelectual a los servicios de salud, educación y trabajo y vivienda. En general, enseña a luchar por su inclusión en la comunidad. El último fin es alcanzar la integración social que garantice una calidad de vida digna.

Es importante destacar la función que el Sistema de Desarrollo Integral para la Familia (DIF) ha realizado, la cual ha consistido en articular en torno a la integración de las personas con discapacidad, grupos sociales e instituciones públicas que se encontraban trabajando aisladamente con los mismos objetivos, por lo que ha sido un logro el unirse en un proyecto común motivando la acción en una sola dirección como lo es 'La Comisión Nacional Coordinadora para la Integración de las Personas con Discapacidad', logrando así un considerable ahorro de energía. Esta institución tiene como principios y propósitos generales los siguientes:

- Garantizar la dignidad y la integración social de las personas con discapacidad. Favorecer la unidad y la fuerza de la familia en su beneficio e impulsar un desarrollo.
- Propiciar el equiparamiento de oportunidades para las personas con discapacidad.

- Fomentar la nueva cultura de respeto, dignidad, e integración hacia las personas con discapacidad, derribando todas las barreras físicas y mentales que existen.
- Considerar a las personas con discapacidad como actores estratégicos de su desarrollo, ya que su participación es vital para el enriquecimiento de toda sociedad.
- Considerar la unidad y la fuerza de la familia como el motor de un desarrollo armónico de la comunidad y de la sociedad en general.
- Garantizar el pleno respeto de los derechos humanos, políticos y sociales, eliminando toda forma de discriminación y exclusión.
- Consolidar el papel del Estado como rector y promotor de la integración social de este importante grupo poblacional.

La labor de concertación del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) ha consistido en articular en torno a la comisión, a personas, grupos sociales e instituciones públicas que estaban trabajando aisladamente con los mismo objetivos como son programas de asistencia social del Gobierno de la República. Cabe mencionar que este sistema por muy popular que actualmente es gracias a la difusión que existe en los medios, es bien sabido que el mismo es mal manejado ya que los recursos se ven desviados en cuanto a su fin.

La política saludable que nosotros proponemos establece una base sustentada en el principio del análisis del Estado, tomando como referencia al mismo estudiado desde su punto de vista político, que es el Estado de Derecho, que es aquel cuyos diversos órganos e individuos se encuentran regidos por el derecho y sometidos al mismo. En otras palabras es aquel cuyo poder y actividad están regulados y controlados por el derecho; y que finque la protección social a todos los individuos y en especial a los grupos vulnerables. Esto significa que la ley se cumpla en toda su esfera y a su exacta observancia sin hacer algún tipo de excepción particularmente en cuanto a los patrones que muchas veces tratan de pasar sobre lo que marca la ley.

La observancia de las leyes constituye un estado perfecto; a través de las instituciones se ha buscado regular la conducta externa de los individuos y lograr un estado de bienestar. Una vez que las instituciones no funcionan, se debe a que no son propias para la sociedad que las necesita y, por tanto, se requieren nuevos estatutos. También puede darse que las instituciones si sean adecuadas, sin embargo donde encontramos la irregularidad en los recursos, ya sean financieros, materiales o humanos. Si uno de estos no es constante, la observancia de la norma jurídica y de las políticas va a ser vulnerada constantemente, lo que provoca que no se obtengan los fines propuestos para tales políticas o instituciones.

Para ello es mejor establecer beneficios y estímulos para las partes y para todos aquellos que a bien tengan adecuar la norma a su conveniencia, de tal suerte que al otorgarles o concederles más ventajas si cumplen plenamente con la norma jurídica, se podría iniciar una buena costumbre en beneficio de todos.

Como políticas, podemos señalar las siguientes:

- Estímulos fiscales
- Créditos
- Exención de pagos
- Apoyo aleatorio

En cuanto a los estímulos fiscales más adelante dentro de este último capítulo señalaremos que es a lo que nos referimos con más claridad y precisión, pero se podría establecer reducción en el pago del impuesto sobre la renta o el pago al impuesto al valor agregado, siempre y cuando se trate de cobros hechos en pro del trabajador discapacitado o con capacidades diferentes.

Al referirnos a los créditos, tanto el gobierno federal como local, puede brindarle mayores facilidades a los patrones que contraten a personas

discapacitadas, para expandir su empresa, cubrir gastos, o pagar deudas, al igual que brindarle la posibilidad de pagar los créditos que tengan para con el Estado.

La exención de pagos puede darse en todo lo referente a los costos que deba realizar el patrón para con el Estado en lo referente a cuotas para la capacitación y el adiestramiento.

En cuanto al apoyo aleatorio, el Estado brindará la posibilidad al patrón y a las empresas en ayudarles en cuanto al desarrollo de actividades externas de la empresa, como publicitar su negocio, establecer contactos de compra y venta de producto.

De lo que podemos desprender, que el establecimiento de una política de protección social que verdaderamente se ocupe de establecer oportunidades para las personas con capacidades diferentes, aportaría un avance en cuanto a este tema se trata, ya que no sólo beneficiaría a este gran sector sino que también la sociedad crecería y comenzaría una nueva cultura en pro de la discapacidad, ya que en la actualidad hay muchas instituciones gubernamentales y no gubernamentales que brindan rehabilitación a dichas personas, pero no oportunidades para laborar.

4. 2. Realidad Social

Es importante destacar que "México tiene más de 90 millones de habitantes y según la Organización Mundial de la Salud, las personas con discapacidad representan el 10% de la población"³⁶, es por ello, la vital importancia de estructurar y fortalecer la Ley, que facilite la interacción y el apoyo al mejoramiento de la comunicación interna en instituciones u organizaciones, y el desarrollo de estrategias que canalicen de forma integral y global, esta gran fuerza social.

³⁶ <http://www.unam.mx/conadi/consejo.htm>. Fecha de acceso Octubre 16, 2003. 19:25 horas.

Tal realidad obliga a ser considerados por los legisladores, es así como los diputados del Partido de la Revolución Democrática (PRD) en su anteproyecto de reforma laboral inscribe un tema crucial que se inscribe en el corazón de la reforma del Estado, la cual consiste en la adopción de una nueva legislación laboral que responda a dos imperativos: por una parte, la necesidad de hacer compatible la búsqueda de una mayor competitividad de las empresas instaladas en el país con la equidad a que tienen derecho los asalariados; por otra, la urgencia de eliminar los rasgos autoritarios y corporativos que distinguen de un viejo orden laboral con el fin de democratizar las relaciones laborales.

Dentro de la reforma constitucional integral que el PRD propone, "implica reformar el artículo 123 constitucional y otros artículos de nuestra carta magna, para crear una nueva Ley Federal del Trabajo, dentro de tal anteproyecto se recoge un conjunto de disposiciones orientadas a propiciar que quienes padecen alguna discapacidad se incorporen plenamente a las actividades productivas y de servicios. Considera medidas legales tendientes a erradicar las discriminación laboral de que ha sido objeto este sector, cubriendo las lagunas que al respecto tiene la actual legislación"³⁷.

De igual manera, el proyecto le otorga a los discapacitados derechos de preferencia en la oferta de empleo, y en la cobertura de vacantes y ascensos escalafonarios, siempre y cuando reúnan los requisitos de ingreso y promoción definidos en las empresas y establecimientos.

Con el interés de facilitar su labor productiva, se inducen cambios en el diseño y planeación de las diferentes áreas de trabajo, dado que en la actualidad dichos espacios físicos no se conciben para albergar a trabajadores con discapacidad. Tampoco el equipamiento básico de acceso, seguridad y libre tránsito es habilitado para cubrir las necesidades de trabajadores en estas circunstancias, por

³⁷ *Anteproyecto de Reforma Laboral del PRD*. Presentación. México 2001, pág. 9.

lo que se dispone que las empresas o establecimientos, de acuerdo con sus posibilidades económicas, subsanen éstas carencias.

Por tal motivo en diversos apartados del anteproyecto se incluyen disposiciones que impiden la discriminación de este sector y reafirman su derecho al trabajo, para permitir su acceso a condiciones laborales adecuadas y al desarrollo de sus capacidades.

Cabe señalar, que las disposiciones que trata este anteproyecto amplían la visualización de la relación laboral de este tema en particular, trascendiendo a puntos no tocados anteriormente como lo es cubrir vacantes para las cuales tengan capacidad.

Una vez mencionado lo anterior, podemos señalar que este anteproyecto trata de incorporar a los discapacitados en forma integral a actividades de la vida diaria, que tienen como objeto satisfacer sus necesidades básicas.

De igual forma, el grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional (PRI), en la sesión del 4 de diciembre del 2001, presenta la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo. Reformas que en general señalan que las personas con discapacidad demandan un camino hacia el ejercicio pleno de facultades que concluye con la integración laboral.

Dicha iniciativa de reforma, en pocas palabras manifiesta la importancia de tomar en cuenta a las personas que viven con alguna limitación física, mental o sensorial, que comúnmente conocemos como personas con discapacidad cuyo problema radica en la falta de oportunidades de empleo en la planta productiva del país.

Por otro lado, la Comisión de Atención a Grupos Vulnerables de la LVIII Legislatura de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, propone la

creación de la Ley Federal para las Personas con Discapacidad, en base a la particular importancia ya que éstas demandan atención especial de las instituciones públicas.

“El proyecto de Ley se conforma con 47 artículos distribuidos en 2 capítulos y tienen como objeto establecer las bases que permitan obtener la plena inclusión de las personas con discapacidad, en un marco de igualdad y de equiparación de oportunidades, en los diversos ámbitos de la vida social, correspondiendo la aplicación de la presente ley al Ejecutivo Federal, a través de las dependencias y entidades que conforman la Administración Pública Federal”³⁸.

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

En salud, habilitación y rehabilitación, se establece que aquellas personas que su discapacidad les resulte un obstáculo en la continuidad o integración educativa, laboral o social, deberán recibir servicios de prevención, salud, habilitación y rehabilitación.

En el empleo y capacitación, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá e impulsará la definición de políticas y programas nacionales, encaminados a la integración laboral de las personas con discapacidad. Asimismo se especifican sus derechos y se enfatiza el apoyo al trabajo protegido.

En la esfera educativa, se busca brindar servicios bibliotecarios especializados, en inmuebles, infraestructura y personal apropiados y con material de consulta disponible para cualquier tipo de discapacidad.

³⁸ http://www.cddhcu.gob.mx/comisiones/grupvul/discap/ly_discap.pdf. Fecha de acceso octubre 10, 2003. 20:18 horas.

En lo referente a la asistencia social y jurídica, se dicta que todas las personas con discapacidad serán sujetos de la asistencia social, en los términos de la legislación aplicable y que para las personas discapacitadas, puedan comprender y ejercer plenamente sus derechos y obligaciones, ante la Administración Pública Federal, se les deberá dotar de los recursos tecnológicos y humanos calificados.

En cuanto al arte y cultura, todas las personas con discapacidad podrán acceder y disfrutar de los servicios culturales, participar en la generación de cultura y colaborar en la gestación cultural, asimismo, se acercarán los servicios culturales de acuerdo a sus particularidades.

Tales iniciativas y proyectos de reformas, son simplemente una copia más, de la Ley para las Personas con Discapacidad en el Distrito Federal, ya que ésta ley trata de mejorar las condiciones y oportunidades laborales para los discapacitados sin dejar a un lado los convenios hechos internacionalmente; el pronunciamiento por mejores condiciones, habla de un gran avance a favor de este grupo de personas que no son pocas y que requieren de grandes avances.

De lo anterior, podemos señalar que no importa que partido o grupo político se encargue de mejorar las oportunidades de las personas con capacidades diferentes, sino que realmente se preocupe de ellos y que siga en pie su interés por introducirlos en sectores productivos.

Asimismo, las fuerzas que tiene este sector de la población, nos deja claro que es fundamental y trascendental su incorporación a la economía, para mejorar sus condiciones, mismas por las cuales se encuentran dentro de los grupos vulnerables desprotegidos.

De lograrse reformas legales, que incorporen disposiciones antidiscriminatorias, de equidad, igualdad y respeto a la población con discapacidad para ejercer su derecho a un empleo digno, con el concurso del

gobierno, los empresarios y los sindicatos y las propias personas con **discapacidad**, los efectos resultantes serían profundamente alentadores y de **consecuencias** sociales y políticas jamás registradas en México por su **importancia**, debido a que el 95 % de éstas personas hoy carecen de cualquier **oportunidad** en la planta productiva del país, beneficiando a cerca de 5 millones de **personas** a corto, mediano y largo plazo.

Aunado a lo anterior, podemos señalar que si aterrizaran de manera concreta **las propuestas** de reforma realizadas por los partidos PRD y PRI, se daría un gran **avance** para los discapacitados, tratando de no sólo brindar oportunidades **laborales** a las personas, sino además, establecer los mecanismos que aseguren **su plena** integración en los sectores productivos, considerando los aspectos de **accesibilidad**, perfiles laborales aptos a la diversidad de la discapacidad, puestos **laborales** dignos que respondan a las aspiraciones de superación, y **especialmente**, respetando los lineamientos jurídicos en materia laboral.

4. 3. Actividades que faciliten la incorporación de los discapacitados en la fuerza de trabajo

Sin lugar a dudas el desempeño y las actividades a realizar por parte de las **personas** con capacidades diferentes les da sentido a su vida. La mayor parte de **su existencia** en muchos casos la han pasado en su núcleo familiar y la necesidad **de satisfacer** sus principales necesidades obliga a buscar una fuente de trabajo, **por tal** razón el trabajo se vuelve parte de ellos mismos, en donde finalmente **buscan** integrarse al mercado laboral.

En general la discapacidad se convierte en un problema tanto para hombres **como** para mujeres cuando está acompañada de pobreza, enfermedad, vejez y **aislamiento** social, sin embargo, las diferentes dimensiones de la desigualdad

como la clase social, la etnicidad y el género hacen que esta etapa de la vida se viva de distinta forma.

En la actualidad, existe una marcada e injusta tendencia a marginar y a discriminar a las personas discapacitadas de los trabajos. Dentro de la problemática de este sector poblacional, guarda un lugar primordial la precaria situación económica de la mayoría; debido a la desocupación o a la marginación de que son objeto del sistema de producción.

Los vicios anteriormente señalados son efectuados de la siguiente forma: el aspirante a empleo, en el caso que nosotros denominamos discapacitado discriminado laboralmente, busca el trabajo con el objeto de obtener prestaciones aunadas a él. En este sentido, la mayoría de las personas con discapacidad en todo el mundo siguen trabajando, tanto en ocupaciones remuneradas como no remuneradas, haciendo un aporte sustancial a la prosperidad económica de su familia. La visión negativa sobre las personas con discapacidad en el ámbito laboral no sólo pone de manifiesto el rechazo que padece la discapacidad en sí.

A través de la capacitación y el adiestramiento el Estado debe tomar como medio fundamental de progreso y preparación del individuo desempleado y de todo aquel que se encuentre en el supuesto hipotético manifestado en le presente trabajo, a través de una sana costumbre inculcándoles la idea de utilidad que ellos mismos tienen, formándoles un hábito de conciencia para evitar los inconvenientes descritos con anterioridad, y poder ubicarlos en un centro de trabajo con mayor facilidad.

Dentro de las actividades que sugerimos en el presente apartado, para emplear a personas discapacitadas con deficiencia mental tal es el caso del síndrome de Down, encontramos trabajos que en la actualidad, pueden ser realizados satisfactoriamente por ellos, tal es el caso en restaurantes de comida

rápida en donde a ellos se les puede ocupar en las actividades más sencillas, de preparar comida, así como de limpieza.

También se les puede ocupar en centros de productos, tales como empaquetar alimentos, juguetes, ya que el trabajo resulta sencillo y no requiere de mucho esfuerzo físico.

Hasta la fecha se ha recurrido muy poco a las personas discapacitadas como capacitadores, profesores, asesores, investigadores, organizadores o diseñadores de actividades de capacitación. Estas personas constituyen una gran reserva no explotada en el lugar de trabajo.

Numerosos programas e incentivos refuerzan la tendencia en actitudes condicionales, tradicionales y estereotipadas con respecto de los trabajadores discapacitados, al percibir dificultades que plantea su capacitación o conseguir que se entiendan con sus compañeros.

Empero, es indudable que en muchos casos los trabajadores discapacitados al recibir la oportunidad de laborar lo hacen en forma satisfactoria, y que muchas veces su disposición a una mayor productividad es más fuerte aún en este tipo de trabajadores.

Podemos concluir en este apartado, que las personas con discapacidad, ubicándolas en un centro de trabajo, pero con su debida capacitación y con una mayor conciencia, adecuándola a sus condiciones, capacidades y aptitudes, se lograrían estándares impresionantes que evitarían graves problemas para éstas personas y para las sociedad en general, y sobre todo mejorando sus condiciones de vida y dándoles el lugar que se merecen en el grupo humano, permitiéndoles desarrollarse plenamente en un centro de trabajo que les procurará una vida digna y plena tanto para ellos como para su familia, ya que muchas veces estas personas discapacitadas son la cabeza de dicho núcleo.

4.4. Problemas de los discapacitados para encontrar empleos

Uno de los principales problemas que encontramos en nuestro país, es la crisis del empleo. Esta circunstancia repercute directamente en la sociedad, puesto que de manera directa crea una serie de fenómenos paralelos que se proyectan a través del desempleo. Estos acontecimientos los vislumbramos a través de los problemas reflejados en el subempleo, el comercio informal y la delincuencia.

Ahora bien, al decidir dedicarse al comercio informal o a una actividad secundaria que denominaremos subempleo, en la cual las personas discapacitadas buscan la manera de allegarse de recursos y medios para subsistir, recordando que la mayoría de estas personas son padres de familia y sus descendientes en línea, dependen de manera directa de los ingresos de tales personas. Aunado a lo anterior, recordemos que para desempeñarse en el comercio informal se requiere de capital para poder partir de este, esperando que sea fructífera la actividad, asimismo la exposición que se hace de estas personas a llevar a cabo sus actividades en lugares no adecuados y sin protección a pesar de que la mayoría de las veces son en la calle.

Podemos señalar que la discapacidad no es motivo de discriminación, el cual es otro gran problema al que se enfrentan, por lo cual en el medio no existen las facilidades que le permitan estar en equidad de circunstancias; Tal discriminación contribuye a que permanezcan en la marginación y les impide el acceso a los servicios que existen en la sociedad a disposición de las demás personas, se requiere de un gran esfuerzo para transformar actividades y derribar barreras que impiden la plena integración de las personas con discapacidad a la sociedad.

Cabe mencionar, que el trabajo adecuado para cada persona se determinará por el grado de incapacidad física, el nivel de inteligencia, el comportamiento social en el trabajo; la inteligencia normal hace posible que, si las otras

incapacidades no son demasiado grandes, en consecuencia la persona puede desempeñar una labor.

En la realidad se les niega empleo a muchas personas con discapacidad o se les da trabajo servil y mal remunerado, el cual es otro grave problema, ya que se ha demostrado que estas personas realizan el trabajo perfecto para el cual se les contrate. Nosotros consideramos que, con una adecuada labor de valoración, capacitación y empleo, la mayor parte de las personas con discapacidad pueden realizar una amplia gama de tareas; pero debido a su discapacidad son las primeras personas que se despiden en épocas de desempleo y las últimas a las que se contrata.

De lo que podemos desprender, que la necesidad de crear talleres protegidos es de gran trascendencia y con la debida vigilancia médica y profesional, puede lograrse no sólo trabajo útil y remunerado, sino también oportunidades de adaptación al empleo y de ascenso y siempre que sea posible, el traslado a un empleo normal. Con una proyección administrativa, que sea comprometida en luchar cabalmente por el objetivo fundamental, que es la integración de las personas con capacidades diferentes al mercado laboral, creando como ya lo habíamos señalado talleres en donde se enseñen oficios, así como actividades que sean útiles para este sector de población, enseñados por profesionales especializados.

En donde los resultados permitirían lograr mayores y mejores resultados a nivel social, económico y político, en donde nos corresponde unir esfuerzos para lograr la realización de objetivos comunes y a la diversidad y multiplicidad de necesidades de este importante sector.

Los tiempos actuales exigen el esfuerzo de todos los sectores de la sociedad, por eso, es imprescindible incluir a las personas que tengan una discapacidad,

como una fuerza de trabajo que indudablemente habrá de contribuir al desarrollo de nuestro país.

4. 5. Estrategias que eviten los problemas para los discapacitados para encontrar o mantener su trabajo

Ahora bien, como lo habíamos señalado en el punto anterior, la proyección administrativa, la cual tiene como fin la integración de las personas con capacidades diferentes al mercado laboral; debe implementar estrategias que resulten oportunas y benéficas para este sector en tal es el caso proponemos:

Estrategia Uno.

Denominada así por nosotros, trata de la creación de una institución política o jurídica encomendada para analizar, realizar proyectos, contabilizar, administrar y canalizar a todos los individuos quienes no tienen empleo o están lejos de contar con uno.

Buscamos con esto, lograr grandes estándares y desempeño en:

- En primer lugar, el número de personas que se encuentran en este supuesto jurídico, es decir, desempleados.
- Aunado a lo anterior, analizar su situación económica y social, para determinar en que grado se les puede orientar y brindar capacitación e incluso un empleo.
- De igual forma, se puede proyectar, la formación de grupos con cierto nivel de aptitudes, pasen a integrarse a una empresa u organismo, de acuerdo a sus aptitudes y capacidades, en virtud de capacitación y adiestramiento.
- La administración de recursos repercutirá de manera directa en la formación de dicha institución, se deberán de canalizar perfectamente a las actividades que tiene por realizar.

- La canalización de los individuos debe ser de acuerdo al desempeño que hayan mostrado, a sus logros y a las demandas de las empresas involucradas en esta estrategia, buscando establecer una conexión entre las partes en beneficio de los más necesitados; logrando así el establecimiento de una Bolsa Especial de Trabajo.

Hemos resaltado la necesidad de oportunidades para las personas con capacidades diferentes, ya que, si bien es cierto la capacitación y el adiestramiento son primordiales para poder laborar, cierto es también que muchas instituciones no gubernamentales, así como asociaciones civiles prestan los mismos, de acuerdo a esto de nada serviría el estar capacitado para realizar una labor sino se tuviera una fuente de trabajo en donde desarrollarse como persona, laboral y económicamente.

Las actividades de esta estrategia Uno, estarán enfocadas y dirigidas a las personas con discapacidad o con capacidades diferentes en situación de desempleo, y cuyo programa esta apegado al mando expreso en la Constitución de la OIT, y con fundamento en la Ley Suprema y la Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional y con apoyo además en las recomendaciones internacionales emitidas por la Oficina Internacional del Trabajo que como sabemos son consideraciones establecidas en pro de estas personas, las cuales señalan que se debería proporcionar para ellos orientación y la formación profesional que se precise, especialmente en las necesidades de empleo y educación para el trabajo.

Si se logran los objetivos establecidos en su origen cumplimentándose cabalmente, se alcanzarían estándares óptimos de desarrollo de las personas y con eficacia, el beneficio se duplicaría para todas las partes que intervienen, a favor, especialmente, a la clase económicamente más desprotegida. Además de que se ha demostrado por empresas que las personas con discapacidad realizan muchas veces mejor su trabajo, ya que no pierden el tiempo y no se distraen, siendo de gran ayuda para el mejoramiento de la producción.

4. 6. Las empresas como factores que impulsen el trabajo de los discapacitados

A continuación trataremos la segunda estrategia; cabe señalar que una de las metas importantes en materia laboral, consideramos que es el inicio de estrategias de detección de intereses, aptitudes y habilidades de jóvenes y adultos para ofrecerles programas de capacitación vocacional, canalizando a puestos de trabajo que podrán desempeñar con éxito.

De lo que podemos desprender, que es necesaria la participación de las empresas que brinden oportunidades a las personas discapacitadas, de tal manera que en la actualidad la Confederación Mexicana de Organizaciones a favor de la persona con Discapacidad Intelectual, A. C. (CONFE) cuenta con servicios de transición y capacitación en producción de maquila industrial, panadería, jardinería, cocina, comedor, costura, mantenimiento y de intendencia, lo que ayuda a desarrollar la capacidad, la habilidad de coordinación por tiempos y movimientos, así como la responsabilidad sobre la cantidad individual de producción.

Aunado a lo anterior, nuestro principal maquilero es la empresa llamada LYAUSA (Laboratorios y Agencias Unidas S. A.), quienes proporcionan material a este taller para encelofar y empacar productos. El principal es el DUVALÍN.

De esta forma las personas con discapacidad se preparan para que, según su potencial e interés, logren realizarse como persona productiva.

Además, otra empresa que participa activamente en contratar a personas con discapacidad intelectual, así como alteración en la comunicación; es la mexicana BIMBO Sociedad Anónima de Capital Variable, en donde realizan labores de limpieza, cocina, jardinería, de empaquetamiento y revisión del mismo, resultando una plena integración en el mercado productivo.

Debemos tomar en cuenta que existen organizaciones no gubernamentales y asociaciones civiles que prestan capacitación y adiestramiento a este grupo de personas, de ahí que una persona capaz de realizar una actividad con la cual se puede sostener ve truncado su desarrollo tanto social como económico al no tener una fuente de trabajo en donde desarrollarse plenamente.

Es por lo anterior, que nosotros proponemos que se haga obligatorio, el hecho que la empresas deban de contratar a personas con capacidades diferentes, con ello se lograría la igualdad efectiva de oportunidades y de trato.

Pero en esta propuesta no sólo radica la obligación de las empresas por brindar fuentes de trabajo, sino también se contemplan a las dos partes, por ello es necesario la motivación de una política de otorgamiento de subsidios fiscales a personas físicas o morales que contraten o tengan como trabajadores a personas con discapacidad.

Con la incorporación de tal propuesta en la Ley Federal del Trabajo, este beneficio social por ende sería a nivel Federal, y tal subsidio se haría válido a partir del primer año de haber contratado a la persona discapacitada, esto para evitar que las empresas o patrones traten de utilizar este beneficio sólo a su favor, y una vez que se les haya dado éste subsidio sea despedido el trabajador discapacitado.

La propuesta en cuestión traería como ventajas:

- Integración laboral y social de discapacitados
- Fomento de la autonomía personal
- Creación y mantenimiento de centros y servicios
- Promoción de investigación y desarrollo
- Reconocimiento de la capacidad productiva y potencial

La importancia de la contratación y empleo de discapacitados por una empresa depende de la buena disposición, de dirigir correctamente el problema, y sobre todo de desear ayudar a esas personas a que demuestren toda su capacidad dentro de la estructura de trabajo de la empresa; para esto habrá que facilitarles los medios, las mismas perspectivas profesionales y oportunidades de promoción que al resto de las personas. De esta manera la empresa podrá utilizar al máximo la capacidad y potencial del individuo.

En México, los estados deben de reconocer el principio de que las personas con discapacidad están facultadas para ejercer sus derechos humanos en particular en materia de empleo, se ha demostrado que las personas con discapacidad son quienes aprecian mejor su trabajo, porque significa para ellas

PROPUESTA

Uno de los aspectos fundamentales a contemplar es la necesidad de un empleo para personas con capacidades diferentes que no se ubican en el campo de trabajo, es la escasez de recursos económicos para satisfacer sus necesidades y para financiar programas y estrategias del Estado encaminados a crear plazas y a formar un estado armonioso de derecho social.

Existen diversas formas de capitalizar las necesidades sociales y laborales de las personas discriminadas o vulnerables en el ámbito laboral, a través de colectas, donaciones, grupos de beneficencia, entre otros, tomando como opción referente la creación **de el Fondo Nacional de Apoyo Económico para Personas Discapacitadas Desempleadas**, cuyas funciones primordiales estarán basadas en el beneficio de las personas que no encuentren trabajo.

Con la creación de un Fondo Nacional, **se busca contar con recursos financieros que solventen las necesidades de aquellas personas, que debido a circunstancias adversas que afectan a un país, que requieran cubrir sus gastos, alimentarse y atiendan sus necesidades de salud.**

Con una aportación primordialmente cubierta por el Estado, se financiaría el fondo, con el objeto de que el ente supremo se sienta obligado y comprometido con el núcleo vulnerado, para que, de esta forma busque la manera de cubrir la protección social, impulsando mecanismos de acción que permita a más mexicanos contar con la posibilidad de ser contratados en un empleo.

Derivado del Fondo Nacional, encontramos las prestaciones para el desempleo. Varios países en región latinoamericana, han establecido apoyos para personas desempleadas y de bajos recursos, incluso en algunos estados de la República encontramos este tipo de programas, bajo diversas condiciones.

Analicemos algunas figuras jurídicas:

- En Colombia existe el fondo de cesantía que otorga insumos de un mes por cada años de servicios
- En Uruguay se cuenta con un fondo nacional de seguro de desocupación, que cubre las necesidades de las personas que no encuentran trabajo;
- En la República del Perú existe la obligación de constituir depósitos bancarios semestrales que otorgan al trabajador una prestación;
- En Brasil y Chile existen instituciones en la leyes sociales que contemplan apoyos desde económicos hasta prestaciones de seguridad.

En México, la Ley del Seguro Social estatuye el seguro de invalidez sólo en los casos de los trabajadores incapacitados en virtud de su labor, aislando a un gran grupo de población que lo requiere, pero como señalamos respecto de trabajadores que durante su desempeño sufrieron de una incapacidad.

Últimamente en México se han establecido, programas donde se plantea la incorporación al mercado laboral de las personas con capacidades diferentes, no preocupándose por los recursos que necesitan mientras encuentran una fuente de empleo.

De manera que, las aportaciones que integren el fondo nacional para trabajadores desempleados, como lo mencionamos con anterioridad, deben ser integrados por cuotas aportadas principalmente por el Estado como responsable de impartir la seguridad social. Las becas y bonos que necesitan los trabajadores discapacitados, serán absorbidos por el fondo nacional, así como también la participación de empresas privadas y fundaciones que aporten cantidades exclusivas que apoyen a las personas que lo necesiten.

Con la creación de este fondo se busca captar recursos financieros que sirvan para cumplimentar el objeto primordial de solventar las necesidades de los discapacitados que se encuentren desempleados. El dinero deberá suministrarse

por medio de becas a todas aquellas personas que se encuentren en el supuesto jurídico, las cuales deberán registrarse en el Fondo para que gocen de este beneficio.

Sin embargo, para lograr obtener la retribución económica, y esta no se participe indiscriminadamente, deberá el beneficiario, además de registrarse, inscribirse en los cursos de capacitación y adiestramiento que imparte el Fondo, acreditarlos y acudir periódicamente que sería una forma de retribuir los beneficios al organismo en una especie de contraprestación o retroalimentación, es decir, una bolsa de trabajo dependerá de el fondo, contribuyendo a una mejor organización.

Posteriormente, estas personas ya capacitadas, podrán participar en el Fondo al ser contratados por el mismo como capacitadores, para compartir sus experiencias con los nuevos integrantes que se interesan en adquirir conocimientos nuevos a través de las actividades concebidas para mejorar el rendimiento en el trabajo que como empleados realicen en donde los vayan a contratar y para lo que serán contratados. Asimismo las personas desempleadas que cuenten con conocimientos y experiencias en el trabajo y que se encuentren desempleadas pueden ser contratadas inmediatamente para que sean instructores permanentes en los centros de capacitación perteneciente al Fondo.

Una buena planeación y administración del programa de capacitación que se imparta en el Fondo, lograría la perpetuidad del mismo, puesto que se alcanzarían los objetivos planeados cabalmente; por ello mencionamos, que reinvertir los tiempos de los adultos capacitados como instructores, capacitadores o adiestradores representaría un ahorro paulatino para el buen funcionamiento de los recursos administrativos.

Para un óptimo desempeño y una mayor eficacia y eficiencia, el fondo deberá estar estructurado de la siguiente forma:

- Con un **programa de planeación de los recursos financieros**, materiales y humanos para alcanzar los objetivos a corto y mediano plazo;
- **Personal especializado** pedagogía, en capacitación para el trabajo, en derecho y en administración, para el funcionamiento adecuado del fondo y de los centros de capacitación y bajo la supervisión de las autoridades laborales;
- **Material y equipo que permita se cumpla el objeto para el que fue integrado el Fondo** y, a su vez, de la capacitación que se imparta, al igual que el adiestramiento proporcionados por el fondo;
- **Instalaciones adecuadas para que se desarrolle integralmente la formación profesional de los integrantes beneficiarios del plan del fondo** y de los centros de capacitación y adiestramiento;
- **Capital financiero** sin el cual no podría funcionar el Fondo y además beneficios inherentes a él; y
- **Un reglamento** que, sustentado en el artículo 123 constitucional sea la base y mecanismo del Fondo Nacional.

El Fondo tendrá no sólo por objeto suministrar recursos financieros a través de bonos y becas, sino que además **deberá tutelar los derechos e intereses de sus beneficiarios en materia de protección social y laboral, buscando que éstos no perciban únicamente dinero, que además de eso encuentren utilidad a sus capacidades, aptitudes y conocimientos nuevos que hayan adquirido en el fondo, al ser contratados por alguna empresa pública o privada, e incluso, en el mismo Fondo.**

El fin último de este organismo está en brindarles la posibilidad al discapacitado desempleado, para que éste sea empleado u ocupado en un centro de trabajo, de que se le capacite, que obtenga beneficios económicos que le permitan llevar una vida más digna y no termine con su vida en el olvido o desamparo.

Para dar origen al Fondo Nacional, se hace necesario el proceso de reforma a la Ley Suprema en su artículo 123 y en las leyes secundarias, a través de una adición a la ley en una nueva fracción o párrafo, en donde se establezca la obligación del Estado y de la sociedad para financiar un fondo nacional con recursos que no sólo satisfaga las necesidades de los desempleados, sino también, impulsen su preparación a través de una capacitación y adiestramiento, la formación y creación de centros de trabajo y e nuevos empleos y que fomenten la participación social y humana para la captación de recursos económicos, con lo cual se lograría un estándar sin precedentes, que tutele, revele y proyecte la garantía social y constitucional de favorecer a las personas vulnerables, otorgándoles participación activa en la relación laboral, brindándoles sentido a su vida y permitiéndoles ser autoproductivos, para el Estado y para el desarrollo social.

La nueva fracción o párrafo establecido en el artículo 123 Constitucional, con referencia a la creación del Fondo, podría establecer lo siguiente:

“Fracción... Con la creación de un Fondo Nacional de Apoyo a las Personas Discapacitadas se garantizará que todos los discapacitados que se encuentren en el supuesto de ser discriminados por las empresas, patrones o instituciones públicas o privadas, para ser contratados por razón de su discapacidad, condición social, edad, sexo y que estén actualmente desempleados, obtengan el capital necesario para vivir en sus necesidades más básicas y tengan una ocupación y una formación profesional dentro del mismo que les permita seguir siendo socialmente útiles”.

Además el Fondo deberá de:

- Financiar la capacitación de personas discapacitadas
- Reportarles beneficios económicos y ayudarles a conseguir trabajo
- Formar una Bolsa Especial de trabajo para apoyar la capacitación de sus miembros y consolidar sus objetivos; apoyar a las empresas que contraten

a los beneficiarios del Fondo, para formar una cultura del trabajo en pro de los desempleados.

Una vez incorporada la creación del Fondo en el artículo 123 constitucional, podemos dar paso a **establecer dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo un capítulo especial en el que se regule a los 'Trabajadores Discapacitados'**, es decir, se incorporen en sus preceptos:

- **La obligación que tienen los patrones de emplear un 5% del total de su planta a trabajadores con capacidades diferentes.**
- **Que se incluyan dentro de los estatutos de los sindicatos, la forma en que las personas con discapacidad podrán cobrar sus salario, es decir, que una persona determinada ya sea su tutor o persona de confianza sea quien pueda cobrar su salario.**
- **La capacitación y el adiestramiento serán proporcionados por personas que tomen en cuenta las capacidades de cada una de ellas.**
- **La obligación de los patrones a adaptar sus instalaciones a las necesidades de los trabajadores discapacitados, tales como rampas, baños, etcétera.**

Dentro de estas obligaciones que se estipulen en la Ley Federal del Trabajo, podemos incorporar las estrategias que anteriormente analizamos, como los son la estrategia uno, que trata de la creación de una Bolsa Especial de Trabajo; al igual que las empresas como factor que impulsen el trabajo de este importante sector, para dar un mayor empuje a la apertura del mercado laboral, y la incorporación a la población económicamente activa, por otro lado a los patrones que contraten a personas discapacitadas se les otorgarán estímulos fiscales, créditos, exención de pagos, tales como la reducción al impuesto sobre la renta o al impuesto al valor agregado; lo anterior con le fin de establecer beneficios y estímulos para ambas partes, resultando un beneficio para todos y a largo plazo una buena costumbre.

De igual forma, las ventajas que se obtendrían de la propuesta en cuestión, serían:

- El reconocimiento potencial como sujetos colectivos de derechos;
- La protección jurídica explícita del derecho de los discapacitados;
- Se asignen responsabilidades bien definidas, a autoridades designadas con precisión;
- Promover el garantizar el pleno respeto a la dignidad y a los derechos humanos, políticos y sociales de las personas con discapacidad;
- Competitividad, productividad y nivel de vida de los trabajadores discapacitados.

Las ventajas antes mencionadas, nos ponen a considerar el gran efecto que para la sociedad traería la incorporación de ésta en la ley, y siendo sin indudable duda los beneficiarios las personas con discapacidad, de ahí que sea trascendente en su vida diaria.

La propuesta señalada con antelación, no sólo implica disponibilidad de las personas discapacitadas, sino un compromiso por parte de las autoridades laborales que se encarguen de regular su situación jurídica, tomando en cuenta la estrategia señalada en el presente capítulo, así como de igual forma la propuesta de la obligación de las empresas de contratar personal discapacitado; que al ser analizadas en un conjunto observamos, que se trata de integrar un todo que funcione y trascienda en beneficio de este sector de la población.

Estamos conscientes de que en una economía como la nuestra con graves problemas de empleo, avanzar en nuestro propósito es difícil; pero quienes estamos convencidos de lo justo de esta demanda de trato igual para las personas con discapacidad, tenemos la certeza de que una nueva conquista jurídica al incorporar dichas reformas en la legislación laboral de nuestro país, abrirá en la práctica las oportunidades que en justicia reclaman las personas con discapacidad.

De lo que podemos desprender, que el abrir el mercado laboral a la población con discapacidad, entraña un reto que es necesario asumir por todos los sectores de la sociedad, y que en un primer paso es reformar la legislación laboral, y sabemos que ello no conlleva a colocar en un empleo a todas las personas con discapacidad, pero sí, una acción fundamental para lograrlo, promoviendo sus capacidades y recordando que si hay capacidad debe de haber oportunidad, ya que se ha demostrado que las personas con discapacidad son quienes aprecian mejor sus trabajo, porque significa para ellas una fuente de dignificación personal, además de aliviar el problema económico.

El derecho del trabajo en México, debe ser analizado y estudiado profundamente en diversos aspectos, ante las nuevas consideraciones y necesidades de la sociedad trabajadora. Se debe asegurar y garantizar los consensos necesarios que requieren una adecuación a la ley, cuyas reformas busquen el equilibrio social y económico del trabajador, del patrón y en pro de toda la sociedad que esté relacionada con el marco productivo, que constituyan un valioso punto de partida que finquen las bases para el desarrollo armonioso de la nueva sociedad con un amplio y satisfactorio mercado de trabajo.

Por ende, debemos de contar con un mecanismo de emergencia o con un sistema contingente que respondan con esquemas de protección social a las necesidades, riesgos y eventualidades del acontecer, dentro de un contexto que propicie la equidad, el estado de derecho de las prerrogativas fundamentales del trabajo y la protección social a las clases económicas más desprotegidas y a los grupos vulnerables que así lo requieran.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Las personas discapacitadas tienen la posibilidad de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo e incorporarse a la población económicamente activa, ampliando sus expectativas personales.

SEGUNDA.- Para que se cumpla con el objeto social del trabajo, tal y como lo establece la Carta Magna, se necesita una política saludable impuesta por el Estado en la que establezcan parámetros necesarios para cumplir la función cabal del empleo, preferentemente, de manera bipartita, es decir, entre el Estado y los patrones.

TERCERA.- A través de la evolución de la humanidad podemos señalar que, se identifican tres formas de comportamiento social frente a las personas con discapacidad; el rechazo ante un fenómeno desconocido y amenazador; la persona discapacitada es capaz de valerse por sí misma; todos los miembros de la sociedad pueden ser autónomos, tener personalidad jurídica y participar en igualdad de oportunidades.

CUARTA.- La intervención de organismos internacionales en el mercado mexicano y en su economía no es congruente toda vez que sus políticas son encaminadas hacia necesidades particulares y capitalistas en lugar de beneficiar a los grupos vulnerables y por ende a los colectivos.

QUINTA.- Instituciones gubernamentales confluyen parcialmente con su cometido para el que están destinados, debido a irregularidades existentes en el mercado de trabajo dado que es poco probable satisfacer la demanda cuando el enfoque de la preparación de las personas no es conforme a las necesidades del mercado de trabajo.

SEXTA.- Si el Estado implementa medidas tolerantes que apuesten por conciliar a las partes para satisfacer sus necesidades de trabajo dejando de ser un mero espectador para cubrir gran parte de la demanda de empleo.

SÉPTIMA.- Con la creación de una verdadera bolsa de trabajo, el funcionamiento a favor de las personas con capacidades diferentes, que contemple un empleo seguro para dichas personas se daría un avance contra la crisis del empleo.

OCTAVA.- El apoyo por parte del gobierno federal a los patronos, a través de medidas que garanticen un beneficio o una remuneración, tal como son los estímulos fiscales, las aportaciones de seguridad social, capacitación a cargo del gobierno, motivaría a que las personas discapacitadas fueran contratadas con mayor frecuencia, al igual que también se ampliaría el mercado de trabajo.

NOVENA.- Con la aplicación de la nueva cultura laboral plenamente se permite un enfoque positivo con una proyección a mediano plazo fomentando el desarrollo y aumento de la población económicamente activa, traduciéndose en un sistema de desarrollo, económico y social.

DÉCIMA.- Con la creación de un fondo para desempleados el Estado contaría con un mecanismo de control que finque las bases para impulsar la oferta de empleo y la contratación de personas con capacidades diferentes.

DÉCIMO PRIMERA.- Con nuevas estrategias de planeación que impliquen un estado de derecho en plenitud, podrían afectarse los derechos de los particulares minimamente en perjuicio de los intereses colectivos y dar paso a una nueva cultura social que evite la discriminación, la intolerancia, los salarios mal remunerados y brinde oportunidades a los grupos vulnerables.

DÉCIMO SEGUNDA.- Con algunas reformas propiamente, dicho reajuste a la Ley Federal del Trabajo y al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a las necesidades actuales de la población en el sentido que se garanticen los intereses de la relación obrero patronal, de reducir los índices de desempleo y de discriminación favoreciendo la creación de nuevos empleos y la garantía de un derecho social en plenitud.

DÉCIMO TERCERA.- Con la creación del Fondo Nacional de Apoyo Económico para Personas Discapacitadas Desempleadas y una vez establecidas sus facultades y sus metas, se pondrán en marcha alternativas para las personas que requieran especializarse en un área determinada, se propiciará y fomentará el empleo, la creación de nuevos cargos, la expansión del mercado de trabajo y la formación profesional de las personas contando con mano de obra de vanguardia cada vez más calificada.

DÉCIMO CUARTA.- De lograrse reformas legales, que incorporen disposiciones antidiscriminatorias, de equidad, igualdad y respeto a la población con discapacidad para ejercer su derecho a un empleo digno; los efectos resultantes serían profundamente alentadores y de consecuencias sociales y políticas jamás registradas en México por su importancia, debido a que el 95 % de estas personas hoy carecen de cualquier oportunidad en la planta productiva del país.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ANDER-EGG, Ezequiel. Historia del Servicio Social. Casa de la Cultura Ecuatoriana, Ecuador 1987.
- 2.- ANTEPROYECTO de Reforma Laboral del PRD. Presentación, México 2001.
- 3.- BONNECASE, Julien. Elementos de Derecho Civil. Tomo I. José M. Cajica, México 1975.
- 4.- BOLETÍN INFORMATIVO CONFE. Edición anual, México 1999.
- 5.- BRICENO Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México 1985.
- 6.- BURGOA Orihuela, Ignacio. Las Garantías Individuales y Sociales. Trigésimo primera edición. Porrúa, México 1999.
- 7.- CONSEJO NACIONAL CONSULTIVO para la integración de personas con discapacidad. Presidencia de la República, México 2001.
- 8.- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Cuarta edición, Porrúa, México 1992.
- 9.- DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Décimo cuarta edición, Porrúa, México 2001.
- 10.- DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Porrúa, México 1997.

11.- DOMÍNGUEZ Martínez, Jorge. Derecho Civil, parte general Cuarta edición, Porrúa, México 1994.

12.- FLORIS Margadant, S. Guillermo. Introducción a la Historia del Derecho. Décimo sexta edición. Esfinge, México 1999.

13.- FORO INTERNACIONAL CONVENIO 159. Readaptación profesional y empleo a las personas con discapacidad. El proceso de ratificación. Editado por el Senado de la República LVII legislatura, México 1999.

14.- GALINDO Garfias, Ignacio. Derecho Civil, parte general. Séptima edición. Porrúa, México 1990.

15.- GARCÍA Máynes, Eduardo. Introducción al estudio del Derecho. Cuatrigésimo novena edición. Porrúa, México 1998.

16.- GUTIÉRREZ Aragón, Raquel y Rosa María Ramos Verástegui. Esquema Fundamental del Derecho Mexicano. Quinta edición. Porrúa, México 1982.

17.- MANUAL DEL TELETON. Fundación Teletón, México 1997.

18.- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Factores psicosociales en el Trabajo. Alfaomega, Ginebra 1999.

19.- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Informe del director general a la Conferencia Internacional de Trabajo. Octogésimo sexta reunión, Ginebra 1998.

20.- ROJINA Villegas, Rafael. Derecho Civil Mexicano. Octava edición. Porrúa, México 1986.

21.- SANTOS Azuela, Héctor. Elementos del Derecho del Trabajo. Porrúa, México 1994.

22.- VÁZQUEZ Vialard, Antonio. Tratado del Trabajo. Tomo I. Astica de Alfredo y Ricardo De-Palma. Buenos Aires 1982.

Otras Fuentes

1.- Diccionario de la lengua española. Vigésima edición. Espasa-Calpe. Madrid 1986.

2.- Diccionario Enciclopédico Bruguera. Tomo 16 "Tos-Zyg". Bruguera, México 1980.

3.- Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. Diccionario Jurídico. Tomo II D-H. Porrúa, México 1998.

4.- Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. Diccionario Jurídico. Tomo IV P-Z. Porrúa, México 1998.

Legislación y Jurisprudencia

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sista, México 2003.

2.- Ley Federal del Trabajo. Sista, México 2003.

3.- Ley para las Personas con Discapacidad en el Distrito Federal. Isef, México 2003.

4.- Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisconsulta 2003. Unidad CD-Room. Enterprise. Software.

Páginas electrónicas

<http://www.info4.jurídicas.unam.mx/injure/nrm/1/346/19.htm?>

<http://www.unam.mx/conadi/consejo.htm/>

http://www.cddhcu.gob.mx/comisiones/grupvul/discap/ly_discap.pdf

Senado de la República. <http://www.senado.gob.mx>