

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLAN

CARRERA: LICENCIADO EN DERECHO

“LA DISCAPACIDAD COMO CAUSA DE
DISCRIMINACION LABORAL”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

MIRIAM ELENA SOLIS PACHECO

ASESOR: LIC. MARIO E. ROSALES BETANCOURT

ACATLAN ESTADO DE MEXICO 2008



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A DIOS.
Por la vida

MIS PADRES:
ING. FERNANDO SOLIS GARCIA
SRA. DELIA PACHECO AGUIRRE
Por enseñarme a disfrutar y vivir la vida
por todo.

C. P. NORBERTO MATA GARCIA
Por tu apoyo incondicional

IVAN Y AXEL
Por ser mi razón de vivir

FER, EDGAR Y MARCO

Excelentes hermanos; por todos
los momentos que vivimos
pasados, presente y futuros

**SOFIA, ELLIOTT, VALE,
LEO, ALONSO Y F . . .**

Por ser la chispa de mi vida

LIC. FELIPE MARTINEZ RIOS
Por la gran oportunidad de colaborar
con usted y su gran enseñanza

LIC. MARIO E. ROSALES BETANCOUR
Por su asesoría para la culminación de este
proyecto

UNAM, FES ACATLAN, Y MAESTROS

Con mucho respeto y cariño

A TODOS MIS AMIGOS

Con el cariño de siempre

LA DISCAPACIDAD COMO CAUSA DE DISCRIMINACION LABORAL

INTRODUCCION I

CAPITULO PRIMERO EL DERECHO DEL TRABAJO

I.1	CONCEPTO	1
I.2	DENOMINACION	3
I.3	CARACTERES	17
I.4	PRINCIPIOS	21
I.5	NATURALEZA JURIDICA	31

CAPITULO SEGUNDO EL TRABAJO EN LA HISTORIA

II.1	LA ESCLAVITUD	33
II.2	EL FEUDALISMO	38
II.3	LA EDAD MEDIA	40
II.4	EL INDUSTRIALISMO	49
II.5	LA MODERNIDAD	57

CAPITULO TERCERO LAS CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO

III.1	CONCEPTO	75
III.2	CLASIFICACION	82
III.3	OBJETO	86
III.4	FORMAS	91
III.5	DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PATRON	103

III.6 DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR	114
--	-----

CAPITULO CUARTO
LA DISCAPACIDAD COMO CAUSA DE
DISCRIMINACION LABORAL

IV.1 CONCEPTO DE DISCRIMINACION	119
IV.2 EL ARTICULO 133 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	142
IV.3 LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMIANCION	145
IV.3.1 BREVE ANALISIS DE LA LEY	147
IV.5 EL CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACION	174
IV.6 POSTURA DE LA SUSTENTANTE DE LA TESIS	185
CONCLUSIONES	189
BIBLIOGRAFIA	192

INTRODUCCION

En el Título cuarto de la Ley Federal del Trabajo, referente a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, en cuyo capítulo I se determinan las obligaciones de los patrones, destacando:

“133.- Queda prohibido a los patrones:

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo; . . . “

En la práctica he observado que también se discrimina laboralmente a las personas con capacidades diferentes y en ello consiste este trabajo de investigación, es decir en proponer la incorporación de este tipo de personas como sujetos de discriminación laboral en la Ley correspondiente.

El objetivo específico del trabajo, consiste en el examen de las condiciones generales del trabajo y proponer que la discapacidad sea considerada como una causa de discriminación laboral, incorporándose en la redacción del artículo 133 de la ley Federal de Trabajo, proponiendo la siguiente redacción:

“133.- Queda prohibido a los patrones:

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad, de su sexo o discapacidad; . . . “

CAPÍTULO PRIMERO. EL DERECHO DEL TRABAJO.

I.1 CONCEPTO.

Héctor Santos Azuela En el Diccionario Jurídico dice que 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.¹

Para Néstor de Buen 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 cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social.²

En la obra citada leemos que precisa señalar no obstante, que para una visión integral del derecho del trabajo, deberá ser entendido como ordenamiento positivo y como ciencia. Es decir, como un cuerpo normativo que regula la experiencia del trabajo, con miras a la actuación de la justicia social en las relaciones laborales. Como ciencia articulada en un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la vida laboral.

La aparición de grupos sociales homogéneos y la concientización de clases como

¹ SANTOS AZUELA, Héctor. VOZ DERECHO DEL TRABAJO. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo D-H. 9ª. Edición. Editorial Porrúa-UNAM. México 1996. Pág. 982.

² Autor citado por SANTOS AZUELA, Héctor. Op. Cit. Pág. 982.

consecuencia del industrialismo liberal, operan un movimiento socializador que transforma de esencia, la concepción de la vida social y del derecho. En efecto, el interés prioritario de estos grupos se antepone al transpersonalismo material y a la defensa del derecho individual, determinando por una parte, la intervención del Estado en las economías particulares y por la otra, la creación de un estatuto tutelar y promotor de la condición de los trabajadores: el derecho del trabajo.³

Trueba Urbina concibe al derecho del trabajo como "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana"⁴

En esta definición se omite el sujeto patrón, cuyos derechos también los afirma la legislación laboral. Esto debido a la filosofía sustentada por Trueba Urbina en sus clases, en el sentido de que necesitan protección los trabajadores porque los patronos se defienden solos.

Para De la Cueva "el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia

³ Íbidem. Págs. 982 y 983.

⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1980. Pág. 135.

social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".⁵

Esta definición es completa, abarca la generalidad de situaciones, aun cuando omite las relaciones que no son de "trabajo-capital"; por ejemplo, las del servicio doméstico caso en el cual la relación es de persona a persona.

Alfred Hueck y H.C. Nipperdey, consideran, que el "derecho del trabajo es el derecho especial de los trabajadores dependientes".⁶

Balella lo define como el complejo de normas jurídicas que se refieren a las clases trabajadoras.⁷

Para Folch son las normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos y obreros.⁸

Estas son definiciones incompletas, en virtud de que no mencionan los fines del Derecho del Trabajo e incurren en el defecto de integrar lo definido en la definición: el trabajo.

Alberto Briceño Ruiz menciona que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas toda vez que estas emanan del órgano legislativo del Estado y se proponen

⁵ DE La CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 27ª. Edición. Editorial Porrúa. México 1998. Pág. 85.

⁶ HUECK, Alfred. Compendio de Derecho del Trabajo. Revista de Derecho Privado. Madrid España 1978. Pág. 19.

⁷ BALELLA, Giovanni. Derecho del Trabajo. Ediar. Buenos Aires Argentina 1979. Pág. 8.

⁸ FOLCH, José. Derecho Español del Trabajo. Editorial Bosch. Barcelona España 1997. Pág. 9.

establecer y mantener el equilibrio entre trabajador y patrón. Este equilibrio sólo puede lograrse en la medida en que el propio Estado garantice a los trabajadores la observancia de sus derechos consagrados en la ley, en la contratación o en la costumbre.⁹

I.2 DENOMINACIÓN.

En virtud de la naturaleza de la disciplina y de su enorme fuerza expansiva, ha surgido el problema de su denominación, existe la necesidad de resolver cuál es el término más apropiado para designarla.

El Derecho del Trabajo tiene, como una de sus características, la tendencia a abarcar un mayor número de acontecimientos y de relaciones, arrancándolas de otras ramas del derecho, que, hasta ahora, tenían a su cargo regularlas.

De lo explicado se deriva el problema de encontrar una denominación adecuada a ese contenido variable, que tenga posibilidades de ser permanente.

Esto resulta evidente con sólo analizar los diferentes fenómenos sociales que fueron integrando al derecho del trabajo.

Al respecto Buen Lozano explica que puede recordarse que el primer intento serio para dictar una legislación social corresponde a

⁹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México 1993. Pág. 24.

Bismark -por otra parte, feroz enemigo del socialismo- y se traduce en la regulación del seguro de enfermedades (1883); el de accidentes (1884) y el de vejez e invalidez (1889), lo que pone de manifiesto lo reducido que era entonces el campo de aplicación de la nueva disciplina.

En México ocurre algo parecido. El gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, el 30 de abril de 1904 y el de Nuevo León, general Bernardo Reyes, el 9 de noviembre de 1906, dictan leyes sólo sobre accidentes de trabajo en las que, según menciona Mario de la Cueva se acepta la teoría del riesgo profesional, en lugar de la teoría civilista de la culpa. Ya en el periodo revolucionario se ponen en vigor en México nuevas leyes, en Chihuahua, Coahuila, Hidalgo y Zacatecas que, a semejanza de las anteriores, sólo se ocupan de los accidentes de trabajo.¹⁰

LEGISLACIÓN INDUSTRIAL fue la primera denominación y su origen se explica por la época en que surgió, porque en ella surgió la industria y el malestar obrero.

Según el Doctor José Dávalos, la denominación se debe a los franceses Paul Pic, Capitant y Cuhe, criticable postura porque se olvidaron de la actividad mercantil y agrícola, según el autor.¹¹

¹⁰ BUEN LOZANO, Néstor De. Derecho del Trabajo. 15ª. Edición. Editorial Porrúa. México 2002. Pág.

¹¹ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 8ª. Edición. Editorial Porrúa. México 1998. Pág. 12.

DERECHO OBRERO.

El autor de esta propuesta de denominación, es J. Jesús Castoreña quien explica:

"Si la denominación de una cosa ha de contener en sí misma la reunión más completa de los caracteres o cualidades de la cosa misma, seguimos pensando que la de Derecho Obrero satisface esa exigencia."

"Se logra, a nuestro entender, una visión más exacta de la rama refiriendo al sujeto, que no a su actividad, la denominación. El sujeto es el hombre que trabaja en forma subordinada. El obrero es una persona que trabaja dependientemente. La legislación está dirigida a rodear a la persona que trabaja en esa forma, de las garantías humanas elementales.

"Históricamente, fue el obrero de la industria de transformación el que logró en una lucha heroica, las primeras normas de trabajo.

"En cambio, el trabajo, lo mismo puede ser resultado de un fenómeno de subordinación personal que de una espontánea y libre decisión, o efecto de un contrato diverso. El Derecho Obrero regula el trabajo subordinado; las otras formas jurídicas de la actividad humana, se reducen a simples obligaciones de hacer y como tales las regulan otras normas del Derecho.

"Las denominaciones Derecho del Trabajo, Derecho Social, Derecho Industrial, Derecho Laboral son, o demasiado restringidas o demasiado amplias".¹²

El derecho del trabajo no nace para el Obrero de la industria de transformación y tampoco puede olvidarse el concepto de "obrero", dentro de la terminología marxista.

En esa virtud la expresión "Derecho Obrero" resulta limitada, ya que podría entenderse que no quedan sometidos a su protección los trabajadores no manuales y los del campo.

El proemio del artículo 123 constitucional señala que las leyes de trabajo regirán:

"Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo", lo que impide que pueda tener validez entre nosotros, una expresión de tan cortos alcances.

DERECHO SOCIAL.

Existen dos posturas respecto al Derecho Social: uno, el que exponen los juristas españoles, tiene carácter político, pues se le asigna como finalidad "resolver la cuestión social" (Martín Granizo y Mariano González Rotvos) o la realización de la justicia social (Carlos García Oviedo).

¹² CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Editorial Porrúa. México 1971. Pág. 5.

El otro, expuesto por Gurvitch, gira exclusivamente dentro de la órbita de la Sociología, porque su objeto es, según este autor, la integración de los grupos sociales.

En nuestro concepto, ninguna de estas dos tendencias logra configurar a la nueva rama jurídica que está surgiendo con singular pujanza.

Asignar al Derecho social, o a cualquier parte del Derecho, como objeto la solución de un problema, nos parece contrario a la esencia del Derecho.

Basta considerar que todo problema debe tener solución, de lo contrario no es problema, y si la tiene, una vez lograda, desaparecería el derecho cuyo objeto fuese resolverlo, precisamente por falta de materia.

La solución de los problemas colectivos no corresponde al Derecho, sino a la Política; las medidas jurídicas pueden ser y son a menudo, uno de los medios adoptados por la política en la solución de las cuestiones sociales; pero las leyes, cuando no tienen más objeto que realizar un fin político inmediato, no llegan a constituir rama estable del Derecho, son disposiciones transitorias, cualquiera que sea su número, su extensión y su importancia, que desaparecen en cuanto se alcanza el fin propuesto.

Entre la Política y Derecho, hay nexos muy estrechos; pero también distinguos de esencia que los separa radicalmente.

La Política es más amplia que el Derecho, puesto que lo crea formalmente, lo aplica o deja de aplicarlo en determinado sentido.

La política además, puede seguir muchas de sus metas por medios no jurídicos y a menudo antijurídicos.

El Derecho, por el contrario, aun cuando no sea inmóvil, aun cuando evolucione, forma siempre un cuerpo estable, orgánico, de permanentes funciones bien delimitadas en la vida de la sociedad.

Así, el Derecho Civil, el Derecho Penal, el Derecho Constitucional, entre otros, son de hoy y de siempre su objeto no es resolver problemas, sino mantener un orden social dado.

Sería absurdo decir que el Derecho punitivo tiene por objeto resolver el problema de la delincuencia.

También sostener que el Derecho del Trabajo tiene como fin resolver el problema de las diferencias de clase entre patronos y obreros nos parecería insostenible, pues más bien trata de crear un sistema legal de coexistencia entre esas clases económicas que de hacerlas desaparecer dentro de una igualdad absoluta.

No menos contraria a la esencia del Derecho nos parece la pretensión de confundirlo dentro de la Sociología.

El Derecho es un producto social, es un fenómeno de la existencia colectiva; pero como disciplina científica es una rama autónoma del conocimiento.

Las observaciones de Gurvitch sobre la génesis del Derecho Social y sus efectos en el seno de los grupos humanos son indudablemente de gran valor científico; pero reducir ese Derecho exclusivamente a sus expresiones sociológicas resulta una exageración exclusivista.

Luis Le Fur, dice que la concepción monista le parece demasiado simple en presencia de la complejidad de la vida social.¹³

Nosotros pensamos que uno es el aspecto sociológico del Derecho Social, aspecto que cae dentro de la esfera de la Sociología, y otro su aspecto jurídico que corresponde exclusivamente al campo del Derecho, sin que por esto se trate de desconocer la interdependencia entre Sociología y Derecho.

De lo que llevamos expuesto se concluye la necesidad de exponer un concepto jurídico del Derecho Social que lo destaque con bien marcados contornos entre su aspecto

¹³ MENDIETA y NÚÑEZ. Lucio. El Derecho Social. Editorial Porrúa. México 1953. Págs. 49 y 50.

sociológico y sus implicaciones políticas, para situarlo en su órbita propia, que es la del Derecho.

Los autores españoles Martín Granizo y González Rotvos definen el Derecho Social diciendo que esta rama de la ciencia jurídica, es desde el punto de vista objetivo:

El conjunto de normas o reglas dictadas por el poder público para regular el régimen jurídico social del trabajo y las clases trabajadoras, así como las relaciones contractuales entre las empresas y los trabajadores, y desde el punto de vista subjetivo, la facultad de hacer, omitir o exigir alguna cosa o derecho, conforme a las limitaciones o autorizaciones concedidas por la ley o los organismos por ella creados.¹⁴

Como se ve, esta definición no corresponde al concepto político de Derecho Social expuesto por los autores a quienes nos referimos y contradicen su opinión en el sentido de que el Derecho Social, no se concreta a las leyes del trabajo, sino que comprende disposiciones que extienden su radio de acción proyectándolo en un sentido protector de las clases desvalidas en general.

La definición que acabamos de transcribir corresponde al Derecho del Trabajo, o Derecho Obrero, o Derecho Industrial; pero no al

¹⁴ Cfr. GRANIZO, Martín y otro. Derecho Social. Editorial Reus. Madrid España 1950. Pág. 9.

Derecho Social, que por su misma denominación indica mayor amplitud de propósitos y de contenido.

Carlos García Oviedo nos dice que el Derecho Social es el conjunto de reglas e instituciones ideadas con fines de protección al trabajador.¹⁵

También esta definición es contraria a las ideas del propio autor sobre el contenido del Derecho Social, en virtud de que en nuestros días acaece el nacimiento de un nuevo Derecho con el que el Estado se erige en defensor y guardián de los intereses de las clases proletarias.

Indiscutiblemente, las clases proletarias no están constituidas únicamente por obreros, sino también por los desvalidos y los económicamente débiles en general.

Esas imprecisiones son inherentes a toda nueva disciplina que surge trabajosamente, fijando su propio contenido y delimitando obviamente su campo de estudio y acción.

Para formular un concepto jurídico del Derecho Social que corresponde a sus fines, es preciso:

Primero: determinar cuáles son las leyes con las que se pretende configurarlo.

¹⁵ Cfr. GARCÍA OVIEDO, Carlos. Derecho Social. Editorial Ediar. Buenos Aires Argentina 1976. Pág. 1.

Segundo: analizarlas con el objeto de ver si hay en ellas un fondo común que justifique su unidad sustancial.

Tercero: probar que sus principios son diferentes de los que sustentan a las ramas ya conocidas del Derecho, pues de lo contrario no podría desprenderse de ellas para formar un Derecho autónomo.

Cuarto: descubrir sus fundamentos sociológicos.

Todos los autores que han tratado hasta ahora sobre el Derecho Social, están de acuerdo en que le corresponden entre otras las del trabajo, las de asistencia, las agrarias, las de seguros sociales, las de economía dirigida en diversos aspectos, y las que simplemente regulan la intervención del Estado en materia económica.

Habría que agregar, en nuestra opinión, la legislación cultural y los convenios internacionales de carácter social.

¿Pero en qué forma puede comprenderse esta diversidad de materias dentro de un concepto jurídico unitario?

Analizando los cuerpos legales señalados como ejemplo de las materias propias del Derecho Social, hallamos como denominador común de todos ellos:

a) Que no se refieren a los individuos en general, sino en cuanto integrantes de grupos sociales o de sectores de la sociedad bien definidos: obreros, campesinos, trabajadores independientes, gentes económicamente débiles, proletarios, desvalidos.

b) Que tienen un marcado carácter protector de las personas, grupos y sectores que caen bajo sus disposiciones.

c) Que son de índole económica, pues regulan fundamentalmente intereses materiales (o los tienen en cuenta: leyes culturales), como base del progreso moral.

d) Que tratan de establecer un complejo sistema de instituciones y de controles para transformar la contradicción de intereses de las clases sociales en una colaboración pacífica y en una convivencia justa.

En consecuencia, aun cuando el contenido del Derecho Social sea heterogéneo, su objeto establece entre los varios aspectos de ese contenido, una unidad esencial.

Pensamos que el error de quienes (Gurvitch entre ellos) niegan la posibilidad del Derecho Social, protector de las clases económicamente débiles de la sociedad, por la heterogeneidad de las leyes que lo forman, consiste en que lo conciben como un Derecho especial, cuando en la realidad está surgiendo como una nueva división o parte del

Derecho formada por varios Derechos especiales.

El fenómeno formativo de esta nueva rama jurídica no es idéntico al que dio origen al Derecho Mercantil, desprendiéndolo del Civil, o al Agrario, desgajándolo también de éste y del Administrativo.

La formación del Derecho Social es, a nuestro parecer, un fenómeno de más grande importancia, porque se está constituyendo por la aportación de diversas estructuras legales que ya no caben dentro de las clásicas divisiones del Derecho y que buscaban, por decir así, una nueva y más apropiada clasificación de acuerdo con su índole fundamental y con sus fines.

Así, el Derecho del Trabajo o Derecho Obrero, no es ni Derecho Público ni Derecho Privado. Para algunos autores participa de ambas calidades.

El Derecho Social es el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico.

Tradicionalmente, se han clasificado las normas jurídicas en normas de Derecho Privado y normas de Derecho Público.

En el primer grupo se encuentran las leyes que partiendo de la noción de igualdad, regulan las relaciones de las personas en su carácter de particulares, esto es, no investidas de poder público respecto a dichas relaciones.

En el segundo grupo, las normas que reglamentan la organización y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que interviene con tal carácter.

La desarticulación del Derecho del Trabajo, del Derecho Civil, y las conquistas obreras se elevaron a rango legal, produjeron un ordenamiento jurídico incompatible con las nociones de Derecho Privado y Derecho Público y que quedaba en consecuencia, fuera de la clasificación tradicional.

Con la autonomía de los derechos del trabajo y agrario, con la regulación de la seguridad y asistencia sociales y con el surgimiento del Derecho Económico, se constituyó un conjunto de ordenamientos jurídicos con características distintas a la del Derecho Público y a las del Privado, empero, comunes entre sí, por las siguientes razones:

- 1.- No se refieren a individuos en general, sino en cuanto integrantes de grupos sociales bien definidos;

2.- Tienen un marcado carácter protector a los sectores económicamente débiles;

3.- Procuran establecer un sistema de instituciones y controles para transformar la contradicción de intereses de las clases sociales en una colaboración científica y en una convivencia justas;

4.- son de índole económica; y

5.- Tienden a limitar las libertades individuales, en pro del beneficio social.¹⁶

El Maestro Lucio Mendieta y Núñez, sostiene en relación al Derecho Social lo siguiente:

“Aun cuando el contenido de estos ordenamientos sea heterogéneo, su objeto establece entre varios aspectos de ese contenido de unidad esencial y se agrupan dichos ordenamientos, en una categoría que implica esa unidad esencial y se caracteriza por los rasgos comunes a ellos: *el Derecho Social*. ”¹⁷

El Derecho Social debe su contenido a una nueva concepción del hombre por el Derecho.

Si la concepción jurídica individualista, de donde emana el Derecho Privado, se orienta hacia un hombre idealmente aislado y a quien se supone igual a los demás y al margen de

¹⁶ Cfr. GAXIOLA Y MORAILA, Federico Jorge. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo D-H. Editorial Porrúa UNAM. México 1995. 8ª Edición. Pág. 1040.

¹⁷ MENDIETA y NÚÑEZ, Lucio. Derecho Social. Editorial Porrúa. México 1980. 3ª. Edición. Pág. 54.

todo vínculo social; la concepción del hombre de donde emana el Derecho social, no conoce simplemente personas; conoce trabajadores y patronos, terratenientes y campesinos, obreros y empleados, destacando la posición social de poder o de impotencia de los individuos para dictar medidas contra la impotencia social.

Para el Derecho social, la igualdad humana no es el punto de partida, sino la aspiración de todo orden jurídico.¹⁸

De acuerdo con las características enumeradas, se ha modificado la clasificación del orden jurídico positivo, colocando al Derecho social entre el Derecho Público y el Derecho Privado.

Las ramas del Derecho social (Del Trabajo, Agrario, Económico, De Seguridad, De Asistencia y Cultural) no podrían ubicarse en el Derecho Público o en el Derecho Privado y justifican en consecuencia, el establecimiento del Derecho social dentro de las divisiones primarias del Derecho.

El Derecho del Trabajo regula las relaciones obrero patronales y trata de todas las garantías en el desempeño de sus actividades. Protege al trabajador en tanto es miembro de esa clase.

El Derecho Agrario regula la equitativa distribución de la tierra y su explotación en

¹⁸ Cfr. RADBRUCH, Gustavo. Filosofía del Derecho. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid España Madrid España 1987. Págs. 162 y 163.

beneficio del mayor número de campesinos y a la sociedad por el volumen y costo de la producción agrícola ganadera.¹⁹

Esta amplia disertación la consideramos necesaria, en virtud de que un alto porcentaje de estudiosos del Derecho ubican a nuestra materia dentro del Derecho Social.

DERECHO DEL TRABAJO.

Sin duda alguna la denominación "derecho del trabajo" es la que mejor acogida tiene en este momento. En rigor no es una denominación plenamente satisfactoria, al menos en el estado actual de la ley y de la doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo. Ya hemos visto la limitación, por más que para nosotros no sea aceptable, que resulta de la distinción entre trabajo "libre" y trabajo "subordinado" o "dependiente".

Para el Doctor José Dávalos, esta es la denominación más propia para la disciplina. Su amplitud engloba todo el fenómeno del trabajo. Bajo este nombre pueden consignarse en todas las relaciones laborales.

Indica Néstor de Buen que esta denominación es la que ha tenido mayor aceptación entre los tratadistas; en rigor, no es una denominación plenamente satisfactoria, al

¹⁹ GAXIOLA Y MORAILA, Federico Jorge. Op. Cit. Pág. 1041.

menos en el estado actual de la Ley y de la doctrina ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo. A pesar de ello no cabe duda de que el concepto 'Derecho del Trabajo' es el que más se aproxima al contenido de la disciplina y si hoy se produce el fenómeno de que el continente sea mayor que el contenido no dudamos que en fuerza de la expansión del Derecho Laboral la coincidencia entre ambos llegue a ser plena en poco tiempo.

Alfredo Sánchez Alvarado señala que aunque se ha criticado la denominación, anterior diciendo que es demasiado amplia en virtud de que no todo trabajador se encuentra bajo el ámbito de nuestra disciplina es aceptada, sin embargo por el grueso de la comente internacional, debido a que tiende a ampliar constantemente su ámbito de acción, en efecto, el Derecho del Trabajo tiende a regular toda prestación de servicios, dado su carácter expansivo, según señala el artículo 123 en su apartado A) de la Constitución.²⁰

I.3 CARACTERES.

En principio, cabe decir que **es un derecho protector de la clase trabajadora**, al efecto se dispone en el Artículo 3o. de la ley Federal del Trabajo:

“El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de

²⁰ DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 13.

comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores”.

La afirmación que contiene el enunciado de este inciso envuelve uno de los motivos de polémica más interesantes, a propósito de las características del derecho del trabajo.

Respecto a esta teoría esta rama del Derecho, tiene por objeto establecer beneficios para los trabajadores.

Es la idea que expresa De la Cueva al señalar que se trata de un derecho de una clase social frente a otra”²¹

Don Alberto Trueba Urbina, explica que el derecho mexicano del trabajo es un estatuto protector de los trabajadores, un instrumento de lucha de clase en manos de todo aquel que presta un servicio personal a otro. La burguesía tiene reconocidos sus derechos

²¹ CUEVA, Mario de la. Op. Cit. Pág. 87.

económicos a través de otros cuerpos jurídicos, el derecho del trabajo nace como una legislación clasista, en favor de los trabajadores, es un Derecho que piensa en el hombre en su salud y en su dignidad, como objetos fundamentales de protección.²²

Baltasar Cavazos, afirma, que el derecho del trabajo surgió entonces como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabaja los derechos mínimos inherentes a la persona humana.²³

Ernesto Krotoschin afirma que el derecho del trabajo no puede ni debe considerarse un derecho de clase, por lo menos no en el sentido que se oponga, como derecho de una clase, al derecho de otra o de otras clases, siendo, por consecuencia, un elemento de lucha de clases.

Guillermo Cabanellas, sostiene que la legislación laboral constituye el conjunto de leyes dictadas para restablecer el equilibrio roto entre las partes que intervienen en la producción, situando en un plano de igualdad a patronos y trabajadores.²⁴

La función del derecho es mantener la paz social. Para ello debe de poner en movimiento una serie de derechos y deberes de las partes que conjuguen sus respectivos intereses. No

²² TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. Pág. 229.

²³ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El nuevo Derecho del Trabajo mexicano. Editorial Trillas. México 1997. Pág. 11.

²⁴ Autores citados por BUEN LOZANO, Néstor De. Op. Cit. Págs. 57 y 58.

sería concebible como norma jurídica, aquella que concediera a una sola parte y obligara sólo a la otra.

Es un derecho en constante expansión.

Para el Maestro José Dávalos, este carácter significa que el derecho del trabajo se encuentra en incesante crecimiento, esto es, que en forma ininterrumpida va ampliando, más y más, su ámbito de aplicación. A esta rama del Derecho tienden a incorporarse, poco a poco, otras actividades que anteriormente no se regulaban por su legislación; ahí se tienen reguladas, bajo el título de "Trabajos Especiales", nuevas áreas de trabajo como la de los deportistas profesionales, los médicos residentes, los agentes de comercio, actores y músicos y, a partir de 1980, los trabajadores universitarios, entre otros.²⁵

El Doctor Néstor de Buen Lozano, expresa:

"Nosotros creemos que en un futuro próximo, toda prestación de servicios, cualquiera que sea su naturaleza, incluyendo las accidentales que puedan prestar los profesionales en su consultorio, despacho o bufete, quedará amparada por el derecho laboral".²⁶

Esta es en alguna medida la tesis que sustenta Trueba Urbina y que denomina "Teoría integral", expresada en su definición del

²⁵ DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 16.

²⁶ BUEN LOZANO, Néstor De. Op. Cit. Pág.63.

derecho del trabajo que es, según sus palabras, "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que vivan de sus esfuerzos naturales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".

De la Cueva, aceptando la teoría expansiva, rechaza, sin embargo, la tesis integral, afirmando que a la clase trabajadora no le representa ventaja alguna, romper la teoría del trabajo subordinado e imponer su estatuto al trabajo libre. Sostiene que no podría extenderse a los trabajadores libres al derecho colectivo, ni habría manera de controlar la jornada de un pintor para impedirle que permanezca diez o más horas en su estudio.²⁷

El autor en cita expresa que estos argumentos nos parecen poco sólidos. En México, uno de los sindicatos más poderosos, manejado siempre con un criterio de lucha es, precisamente, la Asociación Nacional de Actores, que agrupa a trabajadores libres y eventuales. Por otra parte, la expansión del derecho del trabajo no significa que necesariamente se apliquen sus reglas a todas las relaciones de trabajo.

Hay, sin duda, un derecho común del trabajo y derechos especiales cuyas características rompen con las reglas del derecho común laboral y lo importante para caracterizar el

²⁷ Autores citados por BUEN LOZANO, Néstor De. Op. Cit, Pág. 63.

trabajo es el servicio y no el tiempo durante el cual se presta.²⁸

ES UN MÍNIMO DE GARANTÍAS

En opinión del Doctor José Dávalos, este es un carácter que, en forma unánime, se ha aceptado tanto en la doctrina como en la jurisprudencia nacionales, y significa que el derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que en favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados a través de la contratación individual y colectiva, mas nunca reducidos o negados; de aquí la máxima: "arriba de las normas laborales todo, por abajo de ellas, nada".²⁹

I.4 PRINCIPIOS.

Principio es la base, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurrendo en cualquier materia, igualmente es la causa, origen de algo, también se entiende como cada una de las primeras proposiciones o verdades fundamentales por donde se empiezan a estudiar las ciencias o las artes.

En Derecho del Trabajo, los principios básicos son los siguientes:

²⁸ Íbidem. Pág. 63.

²⁹ DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 17.

1.- EL TRABAJO COMO UN DERECHO Y UN DEBER SOCIALES.

El trabajo es un derecho, en virtud de que todo hombre tiene la facultad de trabajar en lo que desee y además se constituye en el deber de ser productivo para él, su familia y su país.

2.- LA LIBERTAD EN EL TRABAJO.

El Maestro Jorge Carpizo explica:

“Las garantías de libertad se dividen en tres grupos: a) las libertades de la persona humana, b) las libertades de la persona cívica, y c) las libertades de la persona social.

“Las libertades de la persona humana se subdividen en libertades físicas y libertades del espíritu. Las libertades de la persona humana en el aspecto físico son:

- 1) Libertad para la planeación familiar (artículo 4);
- 2) Libertad de trabajo (artículo 5);
- 3) Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, si no es por resolución judicial (artículo 5),
- 4) Nulidad de los pactos contra la dignidad humana (artículo 5);

- 5) Posesión de armas en el domicilio para la seguridad y legítima defensa. La Ley establece las condiciones para la portación de armas (artículo 10);
- 6) Libertad de locomoción interna y externa del país (artículo 11);
- 7) Abolición de la pena de muerte salvo en los casos expresamente consignados en la Constitución (artículo 22), aun cuando dicha pena ha sido suprimida totalmente, al derogarse paulatinamente las disposiciones respectivas de los códigos penales federal y de todas las entidades federativas.

“Las libertades de la persona humana en el aspecto espiritual son:

- I) Libertad de pensamiento (artículo 6);
- II) Derecho a la información (artículo 6);
- III) Libertad de imprenta (artículo 7);
- IV) Libertad de conciencia (artículo 24);
- V) Libertad de cultos (artículo 24);

VI) Libertad de intimidad, que comprende dos aspectos: inviolabilidad de la correspondencia e inviolabilidad del domicilio (artículo 16).

“Las garantías de la persona cívica son:

- 1) Reunión con fin político (artículo 9);
- 2) Manifestación pública para presentar a la autoridad una petición o una protesta (artículo 9);
- 3) Prohibición de extradición de reos políticos (artículo 15).

“Las garantías de la persona social son: la libertad de asociación y de reunión (artículo 9).³⁰

Una cosa es el principio abstracto de la libertad de trabajo, como contraria a la esclavitud, como contraria a los estancos cerrados y de privilegio tipo gremios, y otra muy diferente el ejercicio de esa libertad.

El principio abstracto se reconoce al hombre, en cuanto a ser humano, en cuanto persona, de manera igualitaria. El ejercicio concreto de esa libertad podrá limitarse.

³⁰ CARPIZO MC GREGOR, Jorge. Voz Garantías Individuales. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo D-H. 5ª. Edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Editorial Porrúa-UNAM. México 1992. Pág. 1516-1518.

De tres clases pueden ser las limitaciones previstas en la Constitución para el ejercicio de la libertad de trabajo: primero, se prohíben aquellas actividades que sean intrínsecamente ilícitas; segundo, la autoridad judicial podrá prohibir aquellas otras que redunden en perjuicio de derechos legítimos de terceros, y tercero, la autoridad gubernativa podrá decretar otras limitaciones con fundamento en la defensa de la sociedad, como dice el texto constitucional.

No es fácil determinar el alcance de estas limitaciones, sobre todo las del primero y tercer grupos, por falta de la correspondiente reglamentación y, en ciertos supuestos, por sendos amparos que ha otorgado la justicia federal contra actos limitativos de dicha autoridad gubernativa en materia del ejercicio profesional, concretamente.

El texto constitucional al decir que las actividades deben ser lícitas, quiso admitir la existencia de actividades ilícitas, como las casas de juego y los expendios de bebidas embriagantes, que eran los presupuestos que el dictamen de la Comisión de Constitución había incluido en el texto original del proyecto de Carranza.

Sin embargo, se suprimieron los referidos ejemplos y quedó la duda sobre si una ley ordinaria podría listar dichas actividades prohibidas o si, por el contrario, habría que acudir a los ilícitos penales para saber

cuándo una actividad deja de ser lícita; o si, finalmente, la licitud en cuestión debería determinarla en cada caso el juez de amparo, a falta de esa especificación en el mismo texto constitucional.

Respecto al segundo supuesto de prohibiciones decretadas por la autoridad judicial, en principio, se estaba pensando en que la idea de la libertad no debía afectar al derecho de propiedad de los medios de producción, como se aclaró durante los debates que este problema suscitó en el Constituyente de 1856-1857.

Pero es obvio que detrás de la propiedad se toma en cuenta cualquier otro derecho legítimo de terceras personas y, supuesto el conflicto, el juez precisara el alcance de esta libertad.

En cuanto a la tercera clase de limitaciones, simplemente sabemos que proceden cuando ofenden a la sociedad, o cuando la autoridad gubernativa sale en defensa de esta sociedad. Pero ya no sabríamos precisar cuándo se ofende a la sociedad o en qué supuestos particulares dicha autoridad gubernativa puede invocar esta defensa de la sociedad.

En la vida real y a modo de ejemplo, se han presentado dos situaciones diferentes: una es la prohibición de trabajar, que la Secretaría de Gobernación estampa en el documento migratorio a todos los extranjeros que se internan al país con fines no turísticos; y

La otra es la negación de la Secretaría de Educación Pública para registrar y consecuentemente otorgar la correspondiente cédula profesional con valor de patente a los profesionales extranjeros que vienen a México a ejercer libremente su profesión.

En ambos casos se limita la libertad de trabajar. Y en ambos casos los afectados son extranjeros. En el fondo, aunque se usen tecnicismos diferentes, la causa de la prohibición es la misma, la crisis de empleo que padece México.

3.- LA IGUALDAD EN EL TRABAJO.

En principio cabe decir que la igualdad jurídica se ubica en las garantías individuales, según Jorge Carpizo explica en el Diccionario Jurídico Mexicano

“La declaración mexicana de derechos humanos está contenida en dos partes: la de garantías individuales y la de garantías sociales.

“La Constitución comienza con la declaración de garantías individuales, y así se intitula el capítulo I del título primero. Podemos decir que ésta es la parte axiológica de la ley fundamental y la causa base de toda la organización política.

“El artículo 1º. de la Constitución manifiesta: 'En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no

podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece''.

“Podemos concluir que mientras los derechos del hombre son ideas generales y abstractas, las garantías, que son su medida, son ideas individualizadas y concretas.

“La declaración de garantías individuales se divide en tres grandes partes: los derechos de igualdad, libertad y seguridad jurídica.

En la Constitución de 1917, las garantías de igualdad son: 1) goce, para todo individuo, de las garantías que otorga la Constitución (artículo 1) prohibición de la esclavitud (artículo 2) 3) igualdad de derechos sin distinción de sexos (artículo 4); 4) prohibición de títulos de nobleza, prerrogativas y honores hereditarios (artículo 12); 5) prohibición de fueros (artículo 13), y 6) prohibición de ser sometidos a proceso con apoyo en leyes privativas o a través de tribunales especiales (artículo 13)”.³¹

Los dos subprincipios que sustentan el de la igualdad en el trabajo, son para trabajo igual, salario igual y para trabajo igual, prestaciones iguales.

En materia de Derecho del Trabajo, respecto a la igualdad laboral, según el Doctor José

³¹ Íbidem. Pág. 1516

Dávalos³² existen dos artículos de la Ley Federal del Trabajo que la fundamentan:

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

“Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

4.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación.

El principio de estabilidad en el empleo se recoge en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, con la salvedad de que a falta de estipulación

³² DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 23.

expresa la relación será por tiempo indeterminado.

La permanencia en el trabajo se confirma en los artículos 36 a 38 de la ley que limitativamente indican las hipótesis en que pueden celebrarse relaciones por obra o tiempo determinado.

Durante los años que siguieron a la promulgación de la Constitución de 1917, frente a los casos cada vez más frecuentes de los despidos injustificados, el principio de la estabilidad en el trabajo se vio afectado por la ostensible contradicción entre las fracciones XXI y XXII del artículo 123 del apartado ''A'' que de origen atribuyó carácter potestativo al arbitraje. Es decir, la XXII garantiza, en principio la estabilidad en el trabajo, al permitir que el trabajador elija entre su indemnización o su reinstalación en el empleo, ante los supuestos de despido sin justificación o por haber ingresado a determinada asociación o sindicato, o por haber participado en una huelga lícita.

Sin embargo, la fracción XXI reconoce que es potestativo para el patrón, someter sus diferencias al arbitraje o negarse a aceptar el laudo pronunciado por las juntas, substituyéndose la obligación de cumplir con el contrato de trabajo, mediante el pago al obrero de tres meses de indemnización, sin desconocer la responsabilidad que resulte del conflicto.

Ante tal contradicción se reformó, en 1962 el texto de la Constitución, estableciéndose que la fracción XXI del artículo 123 no sería aplicable a las acciones consignadas en la fracción XXII.

De esta suerte, ante la pretendida injustificación de su despido, correspondería efectivamente al trabajador decidir entre su reinstalación o su indemnización.

Si existe la posibilidad de utilizar el trabajo por tiempo u obra determinados, la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo de acuerdo a la duración que reclame la propia naturaleza de las relaciones laborales; en tal virtud, la estabilidad no es por fuerza, indefinida. Desde esta perspectiva la permanencia en el empleo deberá substituir hasta la terminación natural, en cada caso, de las relaciones laborales.

La vinculación indisoluble entre trabajadores y patrones dentro del marco de un sistema democrático, no es sólo incompatible, sino utópica e innecesaria. Que es prácticamente imposible obligar al patrón a proporcionar trabajo a los obreros, salvo que se trate de un régimen totalitario y abiertamente violatorio de las libertades de industria y trabajo.

Si bien es cierto que la estabilidad en el trabajo no tiene carácter absoluto, debe

entenderse, sin embargo, como el derecho del trabajador a la permanencia en su trabajo mientras cumpla con sus obligaciones laborales y no motive su separación justificada.

Por otra parte, la estabilidad representa también la fuente y la garantía de otros derechos como la antigüedad, la preferencia, la jubilación, etc., consecuencia de una situación objetiva que rebasa la voluntad unilateral de quien contrata y utiliza el trabajo.

El carácter absoluto del derecho a la estabilidad en el empleo, se flexiona únicamente, en las excepciones taxativamente contempladas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo:

Trabajadores con antigüedad menor de un año.

Trabajadores que laboren en contacto directo e inmediato con el patrón, cuando a juicio de la Junta, de acuerdo a las circunstancias del caso, no sea posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo.

Trabajadores de confianza.

Trabajadores domésticos.

Trabajadores eventuales.

Según el artículo 50 de la ley de referencia, en estos supuestos, los patronos deberán

pagar a los trabajadores las siguientes indemnizaciones:

si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, y.

Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

El derecho a la estabilidad en el empleo se garantiza por otra parte, mediante el reconocimiento de que la substitución del patrono no destruye ni afecta las relaciones laborales en la empresa.

I.5 NATURALEZA JURÍDICA.

Al margen de posturas ideológicas, considero que la esencia legal del Derecho del Trabajo debe ser la de aquella rama del Derecho que

regula real y eficazmente las relaciones entre los trabajadores y los patrones, permitiendo a aquellos conservar y acrecentar su patrimonio y a estos cubrir sus necesidades básicas de manera satisfactoria.

Lo explicado en virtud de que los tratadistas del Derecho en general, han llevado a efecto una estéril lucha para situar a las ramas del Derecho dentro de lo que se denomina Derecho Público y Derecho Privado y parafraseando al Doctor Miguel Acosta Romero, en mi particular óptica no hay un Derecho Público estrictamente Público, ni un Derecho Privado estrictamente Privado.

CAPÍTULO SEGUNDO.

EL TRABAJO EN LA HISTORIA.

II.1 LA ESCLAVITUD.

La esclavitud, es el estado social definido por la ley y las costumbres como la forma involuntaria de servidumbre humana más absoluta. Un esclavo se caracteriza porque su trabajo o sus servicios se obtienen por la fuerza y su persona física es considerada como propiedad de su dueño, que dispone de él a su voluntad.

Desde los tiempos más remotos, el esclavo se definía legalmente como una mercancía que el dueño podía vender, comprar, regalar o cambiar por una deuda, sin que el esclavo pudiera ejercer ningún derecho u objeción personal o legal.

La mayoría de las veces existen diferencias étnicas entre el tratante de esclavos y el esclavo, ya que la esclavitud suele estar basada en un fuerte prejuicio racial, según el cual la etnia a la que pertenece el tratante es considerada superior a la de los esclavos.

Es muy raro que los esclavos sean miembros del mismo grupo étnico que el dueño, pero una de las pocas excepciones se dio en Rusia durante los siglos XVII y XVIII.

La práctica de la esclavitud data de épocas prehistóricas, aunque su institucionalización probablemente se produjo cuando los avances agrícolas hicieron posible sociedades más organizadas que requerían de esclavos para determinadas funciones.

Para obtenerlos se conquistaban otros pueblos; sin embargo, algunos individuos se vendían a sí mismos o vendían a miembros de su familia para pagar deudas pendientes; la esclavitud era también el castigo para aquellas personas que cometían algún delito.

La esclavitud era una situación aceptada y a menudo esencial para la economía y la sociedad de las civilizaciones antiguas.

En la antigua Mesopotamia, India y China se utilizaron esclavos en los hogares, en el comercio, en la construcción a gran escala y en la agricultura.

Los antiguos egipcios los utilizaron para construir palacios reales y monumentos. Los antiguos hebreos también utilizaron esclavos, pero su religión les obligaba a liberar a los de su mismo pueblo en determinadas fechas.

El Maestro José Dávalos Morales explica que los grandes filósofos consideraron al trabajo como una actividad impropia para los individuos, por

lo que su desempeño quedó a cargo de los esclavos que eran tenidos como cosas.¹

Por su parte, Miguel Bermúdez Cisneros expresa que la esclavitud surge porque quienes detentaban el poder consideraron que era mejor “hacerlos trabajar” a los vencidos que matarlos.²

Asimismo, Héctor Santos Azuela sostiene que con base en la esclavitud se levantaron las pirámides de Egipto y que el trabajo del esclavo era equiparado jurídicamente con el de los animales.³

En las civilizaciones precolombinas (azteca, inca y maya) se utilizaban en la agricultura y en el ejército.

Entre los aztecas, los practicantes de distintos oficios compraban esclavos para ofrecerlos en sacrificio a su dios patrón.

En los poemas épicos de Homero, la esclavitud es el destino lógico de los prisioneros de guerra.

Los filósofos griegos no consideraban la condición de esclavo como moralmente

¹ DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 5.

² BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Oxford University Press. México 2000. Pág. 4.

³ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Mc. Graw Hill. México 1998. Págs. 22 y 23,

reprobable, a pesar de que Aristóteles proponía liberar a los esclavos fieles.

En la antigua Grecia, los esclavos, salvo raras excepciones, eran tratados con consideración.

Sin embargo, los ilotas de Esparta (descendientes de un pueblo conquistado y obligados a trabajar duramente en el campo y a luchar en los ejércitos espartanos) fueron tratados con gran severidad, debido principalmente a que su población era mayor que la de sus gobernantes.

Por lo general, los esclavos eran utilizados como trabajadores domésticos, en oficios urbanos y en el campo, en la marina y el transporte.

La esclavitud doméstica, por lo general, era menos dura, ya que el trato que recibían solía ser muy familiar.

La esclavitud romana difería de la griega en varios aspectos. Los romanos tenían más derechos sobre sus esclavos, incluido el de vida y el de muerte.

La esclavitud era en Roma mucho más necesaria para la economía y el sistema social que en la antigua Grecia, especialmente durante el Imperio.

Los romanos acomodados, que poseían grandes mansiones en la ciudad y en el campo, dependían de gran número de esclavos para mantener sus hogares y sus propiedades agrícolas.

Las conquistas imperiales diezmaron los ejércitos romanos, de forma que se hizo necesario importar gran número de esclavos extranjeros para que realizaran el trabajo del campo.

La principal fuente de esclavos era la guerra: decenas de miles de prisioneros fueron llevados a Roma como esclavos; sin embargo, todas aquellas personas convictas de crímenes graves y los deudores, que se vendían a sí mismos o vendían a miembros de su familia para pagar sus deudas, pasaban a ser esclavos.

Según Alena Garrido Ramón:

“Aunque este sistema subsistió durante siglos fue atenuándose cada vez más, porque la economía basada en el trabajo de esclavos empezó a crecer hasta desaparecer. Ante la falta de éxitos militares y las constantes manumisiones, los esclavos comenzaron a escasear, y entonces los grandes terratenientes cambiaron la situación, empezaron a prohibirles salir de los campos en donde los hacían trabajar; de hecho casi podría decirse que los ataban a la tierra, de la que no podían separarse.

“Además, ya no era posible venderlos sin garantizarles su derecho a continuar cultivando la tierra, con frecuencia a cambio de una participación en la cosecha.

Al multiplicarse esta práctica se terminó en gran medida con la esclavitud, aunque también con ella se preparaba la siguiente etapa de la historia: el feudalismo”.⁴

Ciro González Blacaller nos dice que en nuestro país, Carlos I promulgó las Leyes Nuevas en Barcelona en 1542, prohibía la esclavitud de los indios y limitaba el término de la encomienda a la vida del encomendero, aunque en este último aspecto la situación fue muy discutida.⁵

Por su parte José Luis Soberanes Fernández explica que los treinta y siete puntos que López Rayón califica de puntos de nuestra Constitución son otros tantos señalamientos de principios, sobre los cuales debería basarse el texto fundamental que se pretende formar. Se trata de señalamientos breves e incompletos, como más tarde reconocerá el propio Rayón, encaminados a servir de antecedentes al mismo Morelos y a todo el grupo insurgente. Los tres primeros puntos están dedicados al tema de la religión, que será la católica como única y sin

⁴ GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo. Oxford University Press. México 1999. Pág. 5.

⁵ GONZÁLEZ BLACALLER, Ciro. Historia de México. Fondo de Cultura Económica. México 1988. Pág. 67.

tolerancia de ninguna otra, a sus ministros y a la defensa del dogma encomendada al tribunal de la fe. El punto cuarto trae la declaración de que la América es libre e independiente de toda otra nación; el quinto se refiere al principio de la soberanía, que dimana inmediatamente del pueblo reside en la persona del señor don Fernando VII y su ejercicio en el Supremo Congreso Nacional Americano. Después se ocupa de este Supremo Congreso, Nacional, dando pormenores sobre su composición de cinco vocales y sobre el modo de proceder a su renovación o elección; más adelante habla de la necesidad de que exista un consejo de Estado para los asuntos de guerra; de que los despachos o ministerios de gracia y justicia, guerra y hacienda se sistematizarán de acuerdo a las circunstancias; también menciona a la figura de un protector nacional nombrado por los representantes y de la conveniencia de atenerse a una ley de habeas corpus. **como puntos sobresalientes de este escrito Rayón incluye la proscripción de la esclavitud; la libertad absoluta de imprenta en puntos puramente científicos y políticos.** En suma, este texto refleja el ideario del movimiento insurgente mexicano, con algunas concesiones motivadas por las circunstancias del momento histórico, como es la alusión a Fernando VII, como es también lo relativo al tribunal de la Inquisición, mismo que será abolido por las Cortes de Cádiz un año más tarde.

Termina López Rayón su escrito, indicando como la independencia y la libertad de México proporcionarán la igualdad política, la dignidad y el esplendor a todo el pueblo americano y que sólo la cobardía, el despotismo y la ociosidad serán lo único que infame al ciudadano.

La importancia de este escrito, además de provenir de una insigne figura insurgente, es su relación con el propósito de decretar una Constitución particular para lo que ellos llaman pueblo americano, que viniera a consolidar sus ideales independentistas, Constitución que efectivamente se decretara, como ya se señaló, el 22 de octubre de 1814, aunque, por otras causas, no se llegara a consolidar la independencia de España por estos años.⁶

II.2 EL FEUDALISMO.

Según Miguel Bermúdez Cisneros, la sociedad feudal fue clasista y estática, existieron tres grupos fundamentales: el clero, los guerreros y los aldeanos, hombres productivos, que sostenían al régimen.⁷

Feudalismo, es el sistema contractual de relaciones políticas y militares entre los

⁶ SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis. Historia del Derecho Mexicano. Editorial Porrúa. México 2003. Págs. 45 y 46.

⁷ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Op. Cit. Pág. 5.

miembros de la nobleza de Europa occidental durante la alta edad media.

El feudalismo se caracterizó por la concesión de feudos (casi siempre en forma de tierras y trabajo) a cambio de una prestación política y militar, contrato sellado por un juramento de homenaje y fidelidad.

Pero tanto el señor como el vasallo eran hombres libres, por lo que no debe ser confundido con el régimen señorial, sistema contemporáneo de aquél, que regulaba las relaciones entre los señores y sus campesinos.

El feudalismo unía la prestación política y militar a la posesión de tierras con el propósito de preservar a la Europa medieval de su desintegración en innumerables señoríos independientes tras el hundimiento del Imperio Carolingio.

Cuando los pueblos germanos conquistaron en el siglo V el Imperio Romano de Occidente pusieron también fin al ejército profesional romano y lo sustituyeron por los suyos propios, formados con guerreros que servían a sus caudillos por razones de honor y obtención de un botín. Vivían de la tierra y combatían a pie ya que, como luchaban cuerpo a cuerpo, no necesitaban emplear la caballería.

Pero cuando los musulmanes, vikingos y magiares invadieron Europa en los siglos VIII, IX y X, los germanos se vieron incapaces de enfrentarse con unos ejércitos que se desplazaban con suma rapidez.

Primero Carlos Martel en la Galia, después el rey Alfredo el Grande en Inglaterra y por último Enrique el Pajarero de Germania, cedieron caballos a algunos de sus soldados para repeler las incursiones sobre sus tierras. No parece que estas tropas combatieran a caballo; más bien tenían la posibilidad de perseguir a sus enemigos con mayor rapidez que a pie.

No obstante, es probable que se produjeran acciones de caballería en este mismo periodo, al introducirse el uso de los estribos. Con total seguridad esto ocurrió en el siglo XI.

II.3 LA EDAD MEDIA.

La Edad media, es el término utilizado para referirse a un periodo de la historia europea que transcurrió desde la desintegración del Imperio romano de Occidente, en el siglo V, hasta el siglo XV. No obstante, las fechas anteriores no han de ser tomadas como referencias fijas: nunca ha existido una brusca ruptura en el desarrollo cultural del continente. Parece que el término lo empleó por vez primera el historiador Flavio Biondo de

Forlì, en su obra *Décadas de historia desde la decadencia del Imperio romano*, publicada en 1438 aunque fue escrita treinta años antes.

El término implicó en su origen una parálisis del progreso, considerando que la edad media fue un periodo de estancamiento cultural, ubicado cronológicamente entre la gloria de la antigüedad clásica y el renacimiento.

Ningún evento concreto determina el fin de la antigüedad y el inicio de la edad media: ni el saqueo de Roma por los godos dirigidos por Alarico I en el 410, ni el derrocamiento de Rómulo Augústulo (último emperador romano de Occidente) fueron sucesos que sus contemporáneos consideraran iniciadores de una nueva época.

La culminación a finales del siglo V de una serie de procesos de larga duración, entre ellos la grave dislocación económica y las invasiones y asentamiento de los pueblos germanos en el Imperio romano, hizo cambiar la faz de Europa.

En la culminación de un proceso iniciado durante el Imperio romano, los campesinos comenzaron a ligarse a la tierra y a depender de los grandes propietarios para obtener su protección y una rudimentaria administración de justicia, en lo que constituyó el germen del régimen señorial.

La violencia y dislocación que sufrió Europa motivaron que las tierras se quedaran sin cultivar, la población disminuyera y los monasterios se convirtieran en los únicos baluartes de la civilización.

Una de las consecuencias de esta pugna, particularmente en las corporaciones señoriales de las ciudades italianas, fue la intensificación del pensamiento político y social que se centró en el Estado secular como tal, independiente de la Iglesia.

La adopción de la religión cristiana como religión oficial por el Imperio Romano y su posterior difusión durante la edad media por Europa y parte de Oriente Próximo, supuso un intento de mejora de las condiciones de los esclavos, aunque no consiguió eliminar la práctica de la esclavitud. Después de la caída del Imperio romano, durante las invasiones bárbaras entre los siglos V y X, la institución de la esclavitud se transformó en un sistema menos vinculante: la servidumbre.

El islam en el siglo VII reconoció desde sus orígenes la institución de la esclavitud, aunque el profeta Mahoma exhortaba a sus seguidores a que mantuvieran un trato correcto con ellos. En términos generales, los esclavos de los árabes, que en su mayoría realizaban

trabajos domésticos, eran tratados con mayor respeto.

El Doctor José Dávalos Morales explica que en la edad media surge el Gremio, entendido como la asociación de personas que pertenecen a un mismo oficio, negocio o profesión, cuyo objetivo consiste en obtener protección y ayuda mutuas.⁸

El término se aplica con carácter específico a dos tipos de asociaciones que se extendieron por toda Europa durante la edad media: los gremios de comerciantes y los gremios de artesanos.

Aparecieron en Europa durante el siglo XI como consecuencia del crecimiento del comercio y de los centros urbanos durante dicha centuria. Los comerciantes tenían que viajar por diversos países, de feria en feria, por lo que, para protegerse, los miembros de un mismo centro urbano se asociaban para crear una caravana. Los miembros de ésta elegían un jefe que dictaba normas de obligado cumplimiento.

Además de establecer la obligación de defenderse conjuntamente ante un ataque, las normas obligaban al apoyo mutuo en caso de disputas legales. Estas caravanas recibían el nombre de gilda o hansa en los países de habla germana, y se denominaban caritas o fraternitas

⁸ DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 6.

en los países latinos. Lo más frecuente era que los miembros de una hansa o fraternitas mantuvieran el trato cuando regresaban a su ciudad de origen.

El gremio empezó a ejercer ciertos derechos y poderes sobre el comercio en sus propias ciudades que les eran conferidos por el señor feudal y más tarde, en las ciudades libres, preservaron y ampliaron su poder.

Con el tiempo, los gremios de comerciantes monopolizaron el comercio de la ciudad y controlaban los oficios, la venta, la distribución y la producción de todos los bienes de la ciudad.

A veces permitían comerciar a mercaderes no integrados en el gremio, pero sólo a gran escala, no permitiéndoseles realizar transacciones concretas, que eran exclusivas de los miembros del gremio. Así, los comerciantes que no pertenecían al gremio tenían que pagar tasas especiales al señor feudal, a la ciudad, o al propio gremio, mientras que éste pagaba cada año estas tasas, por lo que estaban exentos de otras cargas municipales. Al gremio de comerciantes pertenecían los más ricos y poderosos, que obtuvieron una importante influencia política, logrando acceder a altos cargos en la administración de la ciudad. A veces, el gremio admitía a comerciantes de otras ciudades, incrementaban su poder y su

influencia, llegando a monopolizar el comercio de varios centros urbanos al mismo tiempo.

Los gremios mercantiles fueron perdiendo importancia con el paso del tiempo. Comenzaron a transformarse a partir del siglo XIV a causa de la aparición de los gremios de artesanos, agrupados por oficios, que terminaron monopolizando la producción y venta de los productos que fabricaban.

A medida que los artesanos de cada oficio se iban agrupando para defender sus intereses, los comerciantes de la ciudad perdían el control de la distribución de ese producto, reduciendo aún más el poder del gremio de comerciantes, hasta que perdieron por completo el control del comercio.

En aquellos casos en los cuales los comerciantes habían conseguido hacerse con el poder municipal, su sistema perdió fuerza al aparecer el Estado moderno, con gobiernos centrales que disputaban el poder de las corporaciones locales.

Todo ello llevó a la desaparición definitiva, a finales de la edad media, de este tipo de asociaciones. Conocidos en Francia como corporation de métier, arte en Italia, y Zunft o Innung en Alemania, surgieron a principios del siglo XII.

En general, este tipo de gremios apareció cuando un grupo de artesanos pertenecientes a un mismo oficio se agrupó para defender sus intereses, imitando el ejemplo de los comerciantes de la ciudad.

En algunos casos la asociación tuvo en su origen una motivación religiosa, como la creación de cofradías para venerar a un santo patrón, pero al comprobar que todos sus miembros tenían el mismo oficio, empezó a preocuparse más por las necesidades económicas de los miembros que por sus objetivos religiosos.

A mediados del siglo XII existían gremios de artesanos en toda Europa occidental. En algunas ciudades la pertenencia al gremio era voluntaria, pero en otras el gremio ejercía un poder absoluto, y quien quisiera ejercer ese oficio tenía que integrarse en la asociación.

Los miembros se dividían en tres clases: maestros, oficiales y aprendices.

El maestro era un pequeño propietario: poseía las materias primas y las herramientas necesarias, y vendía los productos en su tienda para su propio beneficio.

Los oficiales y aprendices vivían en la casa del maestro. Los aprendices, que estaban iniciándose en la profesión, aprendían con el

maestro y recibían por su trabajo tan sólo comida y alojamiento. Cuando un aprendiz había concluido su aprendizaje se convertía en oficial y pasaba a recibir un salario. Con el tiempo, el oficial podía convertirse, a su vez, en maestro tras realizar un trabajo concreto que le servía para superar el examen que los maestros le proponían y demostrar su capacidad.

Este trabajo se denominaba obra maestra. Pero los maestros preferían no aumentar la competencia, por lo que las condiciones para convertirse en maestro eran cada vez más difíciles de conseguir, reduciéndose el ingreso a miembros de determinadas familias.

A partir del siglo XIV las condiciones se hicieron tan estrictas que era casi imposible acceder al rango de maestro. Entre los siglos XIV y XVI los oficiales se fueron asociando para exigir mayores sueldos y mejores condiciones laborales.

Lograron obtener ciertas mejoras, a veces declarándose en huelga. Las asociaciones de oficiales se consideran precursoras de los actuales sindicatos, debido a su defensa de los derechos de los trabajadores.

Los gremios de artesanos desempeñaron un importante papel en la vida económica de las ciudades medievales, influyendo en el bienestar económico de menestrales y consumidores.

Ayudaron a mejorar las condiciones de los artesanos de dos formas: protegiéndolos de la rivalidad de otras ciudades y de la competencia de sus conciudadanos, que comerciaban con los bienes que ellos producían.

Su primer objetivo lo lograron monopolizando las actividades comerciales de su ciudad, por lo que los bienes producidos en otras ciudades no podían acceder a su mercado.

El segundo objetivo lo alcanzaron imponiendo horarios comerciales y salarios iguales para todos los artesanos de un mismo oficio. Para evitar que un maestro pudiese beneficiarse, el gremio establecía el número de personas que podían trabajar al mando de un mismo maestro, la cantidad de herramientas que se podían utilizar, el número de horas por jornada laboral, la cantidad de productos a elaborar y el precio de los bienes finales.

El gremio controlaba de forma férrea el cumplimiento de sus normas. Ningún maestro podía anunciar sus productos. Se prohibía la utilización de cualquier mejora técnica del proceso de producción que pudiese beneficiar a un maestro al permitirle producir más bienes con menores costes.

El objetivo principal consistía en igualar las condiciones laborales de los miembros de los gremios, cualquiera que fuese la clase a la que

pertenecieran. Los consumidores se vieron beneficiados por una parte, porque la existencia de los gremios garantizaba una alta calidad de los productos; pero por otra parte se vieron perjudicados, al no poder beneficiarse de mejoras técnicas que hubieran reducido los precios, ni de la competencia entre artesanos.

Estos gremios representaron una importante fuerza económica en la Europa de los siglos XII a XV. En Francia y en los Países Bajos, durante los siglos XII y XIII amenazaron con conquistar el poder municipal.

Para debilitarlos, algunos municipios suprimieron sus privilegios, e incluso les prohibieron ejercer el control de su industria.

Sin embargo, en el siglo XIV los artesanos empezaron a competir con los comerciantes para lograr el poder político. En algunas ciudades lo consiguieron. Por ejemplo, en la ciudad de Lieja, el consejo municipal estaba formado en 1384, por representantes de los 32 gremios artesanales de la ciudad.

El Maestro Héctor Santos Azuela señala que en la Edad Media surge la Corporación, entendida como la entidad asociativa o societaria. En el caso de una entidad asociativa se trata de una organización cuyo objetivo primordial es la defensa de sus asociados (colegio profesional

de economistas, de abogados, de médicos, por ejemplo) con un fuerte carácter gremial o corporativista. Cuando se trata de entidades societarias, se habla de sociedades por lo general dependientes del sector público, que no tienen forma de sociedad anónima y que no cuantifican su capital social.⁹

En el mundo anglosajón, el término coincide con el concepto de sociedad anónima de gran volumen, tanto de capital como de negocios, que suele enmarcarse en una estructura empresarial de conglomerado. Las corporaciones tienen personalidad jurídica independiente.

Como forma de organización jurídica, las corporaciones proceden de la época del Imperio romano. En la edad media, las corporaciones eran el medio de organización de las universidades, monasterios y gremios. Las expediciones de los siglos XVI y XVII requerían servirse de ellas, no sólo para asegurar los beneficios del comercio, sino para extender el poder de los gobiernos que las respaldaban.

Durante el siglo XVIII, estas formas de organización tuvieron un enorme auge que derivó en un exceso de tamaño de las empresas y en un alto grado de especulación, proceso que culminó en la quiebra de muchas.

⁹ SANTOS AZUELA, Héctor. Op. Cit. Pág. 26.

Durante el siglo XIX la Revolución Industrial obligó a una reestructuración de las empresas que requerían un mayor volumen de capital social, por lo que, en todos los países industrializados, las leyes empezaron a permitir y favorecer el crecimiento de las corporaciones y de las sociedades anónimas. Así pues, se puede decir que el proceso de industrialización fue el motor del crecimiento y aparición de las modernas corporaciones, en especial de los gigantes económicos que hoy controlan la economía mundial.

La mayoría de las corporaciones –consideradas como grandes sociedades anónimas– son privadas, dividiéndose su capital en participaciones o acciones que compran individuos particulares.

Estas acciones y participaciones se compran y venden en los mercados bursátiles. Las corporaciones públicas pertenecen a los gobiernos.

Debido a la creciente importancia de las corporaciones, la sociedad debe enfrentarse a tres problemas. En primer lugar, el crecimiento del tamaño ha implicado una creciente separación entre los propietarios y los gestores. En las grandes empresas, los accionistas (propietarios últimos de la empresa) han dejado de ejercer control efectivo sobre su propiedad, que ha pasado a manos de los directivos y gestores, que tienden a actuar

en su propio beneficio sin responder de sus actuaciones ante los accionistas. En segundo lugar, el tamaño de muchas corporaciones les confiere poder de mercado, ejercen un control sobre los precios de los bienes que comercializan.

Por último, la sociedad no ha conseguido obligar a las corporaciones a actuar en beneficio de la comunidad, y a menudo éstas actúan a favor de sus gestores. Las leyes sobre la competencia evitan la aparición de monopolios, pero no logran garantizar unos mercados más competitivos.

Estos problemas, muy frecuentes en las economías de los países industrializados, se han agravado con el crecimiento en número y poder de las corporaciones multinacionales.

Estas empresas, la mayoría estadounidenses y japonesas, se caracterizan por producir y vender a escala mundial, con fábricas en numerosos países distintos al de origen de la corporación. Su capacidad para crear riqueza en todo el mundo hace probable que este tipo de empresas sigan dirigiendo la economía mundial durante muchos años.

II.4 EL INDUSTRIALISMO.

El Maestro Hugo Rangel Couto explica:

“Jean Baptiste Say eminente economista francés, forma parte de la Escuela Clásica Inglesa por su amplia labor de divulgación de las teorías de Adam Smith en el Continente, pero debe reconocerse que lo mejoró en algunos aspectos y también aportó ideas originales. No en balde se ha afirmado que la Revolución Francesa de 1789 fue burguesa, pues en ese año la industrialización en Francia se hacía vigorosamente y el número de husos y telares había crecido enormemente. Con la ascensión de Bonaparte el proceso I se acelera; en 1799 Napoleón ya era Primer Cónsul, nombra a Jean Baptiste Say miembro del Tribunado y 1803 éste publica la primera edición de su "Traite d'Economie Politique".

Napoleón le pide su ayuda para realizar algunos proyectos financieros y como Say -de criterio independiente- no los aprueba, es destituido y tiene que esperar a que el Emperador caiga para poder publicar la segunda edición de su libro, porque aquel la había prohibido. Entretanto, se convirtió en industrial, estableció una hilandería y conoció por propia experiencia los problemas de la industria, de la que él si se convierte en teorizante, denominando Economía Industrial al curso que imparte en el Conservatorio de Artes y Oficios.¹⁰

Sigue relatando Rangel Couto:

¹⁰ RANGEL COUTO, Hugo. Guía para el estudio de la Historia del Pensamiento Económico. Editorial Porrúa. México 1979. Pág. 51.

“En 1830, cuando su libro ha alcanzado ya seis ediciones, se le nombra Profesor del Colegio de Francia, distinción que sólo se hace con el científico más capaz de cada especialidad.

“Para Say la economía política es sólo la ciencia de la constitución económica espontánea de las leyes que rigen las riquezas”. Es una simple exposición de la manera como se forman, se distribuyen y se consumen las riquezas.

“La economía política se convierte en las manos de Say en una ciencia puramente teórica y descriptiva. El papel del economista como el del sabio no es el de consejero, sino simplemente el de observar, analizar y describir, debiendo permanecer como un espectador impasible. En esta forma rompe con la larga tradición que hizo de la economía política ante todo una ciencia práctica, una guía para el hombre de Estado y para el administrador. Sin decidirse a emplear el término "física social", Say sugiere la idea por sus repetidas comparaciones con las leyes de la física de Newton.

En realidad pretende que la economía es una ciencia exacta de leyes universales, que es necesario separar de la política; pero al encaminarla por esta nueva vía va a enfrentarla con una gran oposición. Say corrige el error de Adam Smith, señalando que la producción no es

creación de materia, sino de utilidad, y, por tanto, es tan productivo el trabajo del que resultan bienes, como el que consiste en servicios (maestros, músicos, artistas, etc.) En esta forma se dio por liquidada esta discusión. En su teoría de la distribución, Say coloca al empresario (entrepreneur) en el centro del fenómeno”.¹¹

Concluye su reseña el autor:

“El empresario compra los servicios productivos del trabajador, del capital y de la tierra y el nivel de lo que paga por ellos, que es el salario, el interés y la renta, se determina por la oferta de los que los tienen y la demanda del que los necesita. Este último los reúne y combina y el resultado es la producción que ofrece en el mercado a todos los compradores y cuyo nivel de precios resulta también de la oferta y la demanda, determinando los beneficios que corresponden al empresario, que son el excedente sobre el costo de producción, y completando así, su teoría de la distribución. En esta forma, Say distingue con precisión el interés que corresponde al que aporta su capital y la ganancia del empresario, conceptos que se mezclaban en uno solo.

“Generalmente se acepta que la primera crisis del sistema capitalista ocurrió en 1815, es decir, doce años después de que Say publicó la

¹¹ RANGEL COUTO, Hugo. Op. Cit. Págs. 51 y 52.

primera edición de su libro, en la que afirmó que una crisis de sobreproducción general es imposible, porque "la oferta crea su propia demanda". Sólo puede haber excedentes invendibles de uno o pocos productos, esto es pasajero, y se resuelve por sí sólo con la baja del precio y la oferta que se reduce.

De la tercera edición en adelante, la realidad desmentía a Say, quien cometía el error de pensar que todos gastan su ingreso íntegramente. Tomando en cuenta el ahorro, la inversión, ya no resulta cierto que "la oferta crea su propia demanda".

Como teórico del industrialismo, nuestro autor fue decididamente partidario del maquinismo, y decía: "Una máquina ingeniosa produce más que el interés que se paga para comprarla o bien, hace disfrutar a la sociedad de una disminución de precio que resulta del trabajo de dicha máquina." Después de Adam Smith el fundador, y de Jean Baptiste Say, el divulgador, considerados como los optimistas, la Escuela Clásica inglesa continúa con dos economistas notables a quienes se llamó los pesimistas Roberto Malthus y David Ricardo.

Ambos aceptan los fundamentos básicos de la Escuela Clásica que son: "Los fenómenos económicos están entrelazados y regidos por leyes económicas; la realidad primaria es el individuo quien movido por su interés personal

logra su bienestar, así que debe tener la más completa libertad, la que dará lugar al surgimiento de instituciones económicas espontáneas y benéficas; "sin embargo: encontraron un antagonismo entre propietarios territoriales y empresarios industriales y entre éstos y sus trabajadores". Descubrieron la ley de la renta, que muestra como en la medida en que la mayoría se empobrece más, los propietarios serán más ricos. También encontraron que los beneficios son decrecientes y que eso llevará al estancamiento de la comunidad.¹²

La Revolución Industrial, es el proceso de evolución que conduce a una sociedad desde una economía agrícola tradicional hasta otra caracterizada por procesos de producción mecanizados para fabricar bienes a gran escala. Este proceso se produce en distintas épocas dependiendo de cada país. Para los historiadores, el término Revolución Industrial es utilizado exclusivamente para comentar los cambios producidos en Inglaterra desde finales del siglo XVIII; para referirse a su expansión hacia otros países se refieren a la industrialización o desarrollo industrial de los mismos.

A raíz de la Revolución Industrial a finales del siglo XVIII, casi todos los trabajadores estaban empleados mediante el sistema fabril y

¹² RANGEL COUTO, Hugo. Op. Cit. Págs. 52 y 53.

prácticas similares. Estos trabajadores estaban explotados económicamente y padecían enfermedades, discapacidades o desempleo. A principios del siglo XIX, la creciente oposición a los costes sociales del capitalismo extremo debido a la filosofía del *laissez-faire*, provocó el desarrollo del socialismo, así como el de movimientos que luchaban contra los excesos cometidos, como en el caso del trabajo infantil. Los trabajadores empezaron a asociarse en sindicatos y cooperativas que les permitieron participar en distintas actividades políticas y protegerse con medios económicos y políticos. Las leyes que regulan el trabajo muestran el éxito y la fuerza de la moderna organización de los trabajadores, al igual que la negociación colectiva y los acuerdos de *closed shop* muestran sus carencias. La economía industrial es ahora una parte integral de las modernas prácticas económicas.

Durante el renacimiento los avances científicos, el contacto con el Nuevo Mundo y el desarrollo de nuevas rutas comerciales con el Lejano Oriente estimularon la actividad comercial y la demanda de bienes manufacturados, y de esta forma se promovió la industrialización. En Europa occidental, y concretamente en Inglaterra, durante los siglos XVI y XVII se crearon muchas fábricas para producir bienes tales como papel, armas de fuego, pólvora, hierro colado, vidrio, vestimentas, cerveza y jabón. Aunque en

determinados establecimientos se utilizaban grandes máquinas, que funcionaban con sistemas hidráulicos en algunos lugares, los procesos industriales solían utilizar el trabajo como mano de obra y herramientas simples. A diferencia de las modernas fábricas mecanizadas con cadenas de montaje, las fábricas eran meramente grandes talleres en los que cada trabajador operaba independientemente. Tampoco eran las fábricas los lugares de producción habituales; aunque algunos trabajadores podían utilizar las herramientas de su patrón y trabajaban en su local, la mayor parte de la producción se llevaba a cabo siguiendo un sistema doméstico, mediante el cual los trabajadores recibían las materias primas, trabajaban en su casa, devolvían los artículos manufacturados y se les pagaba su trabajo.

El sistema industrial, que en un momento dado reemplazó al sistema doméstico y se convirtió en el mecanismo típico de producción de las economías modernas, empezó a desarrollarse a finales del siglo XVIII, cuando una serie de inventos transformaron la industria textil británica marcando el inicio de la Revolución Industrial.

Entre los inventos más importantes destacan la lanzadera volante patentada en 1733 por John Kay, la "spinning jenny" (la hiladora "Jenny", nombre puesto en honor a su mujer, 1764) de James Hargreaves, la máquina hiladora

hidráulica (1769) de Richard Arkwright, la hiladora (1779) de Samuel Crompton y el telar mecánico (1785) de Edmund Cartwright. Estos inventos mecanizaron gran parte de los procesos manuales que se utilizaban para hilar y tejer y facilitaron la producción de textiles con mayor rapidez y más baratos.

La mayoría de estas nuevas máquinas eran demasiado grandes y caras para que se utilizaran en los hogares, por lo que se hizo necesario el trasladar la producción a las fábricas.

Uno de los principales avances tecnológicos del principio de la Revolución Industrial fue la invención de la máquina de vapor. Cuando se mecanizaron por primera vez las fábricas textiles sólo se disponía de la energía hidráulica para hacer funcionar las máquinas y el propietario se veía obligado a situar la fábrica cerca de una fuente de agua, la cual, a veces, se encontraba en un área poco adecuada y lejos de la oferta de trabajo. Después de 1785, fecha en la que se instaló por primera vez una máquina de vapor en una fábrica de algodón, el vapor empezó a sustituir al agua como fuerza motriz.

Los productores podían establecer fábricas más cercanas a la oferta de trabajo y a los mercados de bienes. El desarrollo de la locomotora y de los barcos de vapor a

principios del siglo XIX permitió enviar los productos manufacturados hacia mercados lejanos más rápida y económicamente, y así se favoreció la industrialización.

El método de Arkwright para hilar fue introducido en los Estados Unidos en 1790 por Samuel Slater, quien estableció una fábrica en Pawtucket, Rhode Island. En 1814, en una fábrica de algodón de Waltham, Massachusetts, se combinaron por primera vez bajo el mismo techo todos los pasos de un proceso industrial; en esta fábrica el algodón llegaba como fibra en bruto y salía en forma de bienes manufacturados listos para su venta.

James Watt inventor e ingeniero mecánico escocés de gran renombre por sus mejoras de la máquina de vapor, que se utilizaban en aquel momento para extraer agua de las minas. La primera patente de Watt, en 1769, cubría este dispositivo y otras mejoras de la máquina de Newcomen, como la camisa de vapor, el engrase de aceite y el aislamiento del cilindro con el fin de mantener las altas temperaturas necesarias para una máxima eficacia. Continuó con sus investigaciones y patentó otros muchos e importantes inventos, como el motor rotativo para impulsar varios tipos de maquinaria; el motor de doble efecto, en el que el vapor puede distribuirse a uno y otro lado del cilindro, y el indicador de vapor que registra la presión de vapor del motor. Se dedicó por completo al

trabajo de investigación. En 1767 inventó un accesorio para adaptarlo a los telescopios que se utilizaba en la medición de distancias.

II.5 LA MODERNIDAD.

La edad moderna marcó el comienzo de la decadencia de los gremios. La agudización de los conflictos, la generalización del comercio (incluso el ultramarino tras el descubrimiento de América) y los cambios políticos y sociales habidos en los siglos XVI, XVII y XVIII, motivaron que, en la mayor parte de Europa, cuando tuvo su inicio la Revolución Industrial, los gremios apenas tuvieran ya relevancia. La aparición del capitalismo supuso su definitiva desaparición. Este nuevo sistema económico permitía la producción a gran escala, favoreciendo la competencia entre productores en los distintos mercados y una distribución masiva de productos. Los gremios, incapaces de producir tanto y tan barato como las empresas capitalistas, fueron desapareciendo poco a poco. Se transformaron en las asociaciones nucleares y sectoriales de los sindicatos, muchas veces, como ocurre en algunos países europeos y latinoamericanos con una gran participación en la conducción de los seguros de salud o seguridad social.

El impacto de la cultura industrial ha sido tan grande que se ha llegado a asociar el concepto de trabajo con el de la fábrica o la empresa, cuando, por el contrario, actualmente se realiza cada vez más en lugares como el hogar, la comunidad y los centros de recreo.

En el siglo XX se ha reducido el número de horas de trabajo (por día, semana, año) al mismo tiempo que se han ampliado el periodo de la infancia y los beneficios de la jubilación.

El proceso de intervención del Estado en la actividad económica se inicia a principios del siglo XX en las economías liberales; en forma *coyuntural* y esencialmente *supletoria* ante fallas temporales de los mecanismos autorregulatorios del mercado.

En este contexto, *intervenir*, supone un acto que interpone su conducta o acción con otro y otros actores, o bien, en sus acciones o ámbitos. Se trata de una interposición connotada de excepcionalidad, por lo menos en el sentido de que se toma parte en algo que pertenece a otro actor.

Se trata, en consecuencia, del Estado que es centro de poder utilizado o utilizable en favor de quien lo controla o influye, el instrumento para intervenir en la economía, para desarrollar los intereses de los grupos o individuos influyentes.

Esta concepción supone una separación entre "lo económico" (objeto de la intervención), y el Estado (objeto de la lucha política). Situación que desaparece cuando el Estado es *instrumentado* para actuar (intervenir) en la economía.

Sustentándose en basamentos de grupos sociales o individuos que luchan para influir a fin de lograr su intervención protegiendo y estimulando diversos intereses (pluralidad de grupos e intereses), el Estado penetra a la sociedad sectorialmente a fin de que los agentes privados retornen sus funciones naturales en un mercado competitivo libre.

Estas intervenciones especiales y casuísticas parten del principio rector de toda comunidad, dado que el bienestar económico de una sociedad no es la finalidad esencial del Estado, sino la libertad del individuo.

En resumen, la intervención del Estado en la economía surge como el instrumento temporal por el cual el poder público penetra al sistema económico, para corregir las contradicciones y crisis internas del sistema económico liberal.

La intervención así definida, utiliza en su primera aparición histórica tres técnicas: policía, fomento y servicios públicos.

La técnica de policía consiste en el resguardo externo que el Estado efectúa a los agentes privados de la actividad económica (protección y seguridades jurídicas a la actividad empresarial privada).

La técnica de fomento consiste en el establecimiento de apoyos tributarios, financieros y crediticios, a las actividades económicas privadas y finalmente el servicio público consiste en la ejecución de actividades o prestación de servicios que por su naturaleza no interesan al sector privado, pues son consustanciales a las funciones del Estado (defensa, administración de justicia, salud y educación).

La intervención episódica y parcial y sus limitadas técnicas, no fueron suficientes para restablecer la autorregulación y dar estabilidad al sistema de economía liberal.

Como afirma Arthur Lewis, los defectos del sistema de libre competencia fueron los siguientes:

El mecanismo del mercado no humaniza la relación de los salarios;

La inestabilidad cíclica es imprevisible;

Los cambios exteriores (comercio exterior) no pueden quedar integrados a la libertad económica irrestricta;

El desempleo define la demanda interna y por ende decae la actividad industrial.

Los precios no retribuyen equitativamente al capital y a los salarios.¹³

Para superar estos problemas estructurales el Estado asume un papel participativo directo y permanente a través de los instrumentos o mecanismos estatales, que tratan de forzar el sistema económico hacia alguno de los fines fijados por el Estado. Es la intervención de orientación o de política económica estricta, también llamada "administración ordenadora"

Este proceso participativo de intervención, generalmente legislativo, no siempre coactivo, sino de coerción indirecta (estímulos) se traduce en programas de ayuda, subvenciones articuladas en la política de fomento, planes de desarrollo, etc., que ponen también en marcha la participación privada en la actividad económica, mediante juntas, consorcios, empresas mixtas, etc.

En efecto, del intervencionismo parcial empírico, a la participación estatal de

¹³ Autor citado por WITKER, Jorge. Introducción al Derecho Económico. 5ª. Edición. Editorial Mc Graw Hill. México 2003. Pág. 26.

tendencia ordenadora (principio de la política económica) hay un tránsito en cuanto a técnicas que podemos resumir así:

Policía y servicios públicos;

Fomento;

Proteccionismo;

Dirección o rectoría económica;

Planificación o planeación indicativa o imperativa.

Intervención directiva.

El Estado dirige la política económica a través de los instrumentos directos (políticas monetaria, fiscal, comercio exterior, empresas públicas) e indirectos (políticas salariales, de empleo, seguridad social, educativa, científica y tecnológica, etc.).

Intervención directa.

La intervención participativa de ejecución, por la cual el Estado es un sujeto económico más que actúa y dirige actividades económicas, es una intervención estatal administrativa, pues generalmente se traduce en acciones realizadas a través de empresas públicas.

Esta intervención puede ser:

Por participación en situación de competencia, en México por ejemplo, en el sector automotriz.

Por sustitución de actividades económicas privadas que se incorporan al sector público, petróleo, energía, telecomunicaciones, etc.

Esta intervención directa no es casual ni indicativa, sino que de forma sistemática participa (en competencia) o sustituye (en monopolio) a los particulares en el proceso de desarrollo, producción y distribución de bienes económicos.

Finalmente la intervención directa estatal requiere de diversos modos de gestión pública que se clasifican en directos (ejecución por el propio Estado), e indirectos (ejecución por terceros bajo la dirección y fiscalización del Estado).

Los modos de gestión pública directa pueden ser, a su vez: centralizados (departamento administrativo o delegaciones de secretarías o ministerios) o descentralizados (organismos descentralizados, fideicomisos públicos o sociedades anónimas estatales) que cumplen una gestión instrumental generalmente de tipo económico y bajo directriz de la política económica del Estado.

En los grados de participación, se trata de ubicar las áreas estratégicas, prioritarias o liberadas que existen en todo sistema económico.

Los estados reservan áreas en forma privativa que se sustrae de los particulares, ya sean nacionales o extranjeros. Áreas estratégicas son las señaladas en el artículo 27 de nuestra Carta Magna.

En las áreas prioritarias generalmente se acepta la concurrencia de particulares bajo vigilancia del Estado (agroindustria, alimentos, salud).

En las áreas liberadas, el Estado sólo regula la actuación de los particulares en base a la técnica de policía (registros, controles, licencias, permisos, etc.).

Intervencionismo, es la actitud de los poderes públicos tendente a actuar de manera positiva sobre la economía y la sociedad para la consecución de los fines que se hayan establecido. En política económica, es una forma de corregir las limitaciones y fallos del mercado.

Aunque la vida económica no es más que un conjunto de decisiones e intervenciones de los agentes, se reserva esta expresión a las que son realmente significativas, como es el caso

de las del sector público en una economía nacional. El intervencionismo de los poderes públicos se caracteriza por su constancia y sus objetivos, definidos con anterioridad a la acción. Estos objetivos son opciones políticas generalmente admitidas, como es el caso del crecimiento económico, la distribución de rentas, el reequilibrio social, el desarrollo territorial, la regulación de fluctuaciones. La consecución de estos objetivos en un modelo social predeterminado exige alterar el comportamiento de los mercados y orientar la evolución de la economía.

El Librecomercio, es el intercambio entre países de bienes y materias primas sin restricciones del tipo de aranceles, cuotas de importación, o controles fronterizos. Esta política económica contrasta con el proteccionismo o el fomento de los productos nacionales mediante la imposición de aranceles a la importación u otros obstáculos legales para el movimiento de bienes entre países.

Las primeras doctrinas sobre comercio internacional empezaron a desarrollarse con la aparición de los modernos estados nacionales durante el siglo XV. Una de las primeras doctrinas de política económica, conocida como mercantilismo, predominó en Europa occidental desde el siglo XVI hasta más o menos los inicios del siglo XIX. Los defensores de esta doctrina querían reforzar la unidad nacional y

aumentar el poder del Estado. Pensaban que la riqueza era indispensable para tener poder, y que la acumulación de oro y plata era una condición necesaria para obtener riqueza. Los países que no tenían minas de oro o plata podían conseguir estos metales preciosos exportando más de lo que importaban, gracias al estricto control gubernamental del comercio exterior.

En contra de esta doctrina surgió en Francia una nueva escuela económica durante el siglo XVIII, desarrollada por un grupo de teóricos conocido como los fisiócratas, seguidores del economista francés François Quesnay. Los fisiócratas defendían que la libre circulación de bienes y servicios respondía a un orden de libertad natural. Aunque sus ideas tuvieron una escasa trascendencia en Francia, influyeron en el pensamiento del economista británico Adam Smith, cuyas teorías sobre el libre comercio ayudaron a desarrollar la política comercial de su país.

Smith rechazaba los postulados proteccionistas de la doctrina mercantilista. Señalaba que la riqueza no consistía en acumular metales preciosos, sino en lo que se podía comprar con dichos metales. La regulación gubernamental del comercio reducía la riqueza de las naciones porque impedía que éstas adquirieran una mayor cantidad de bienes al menor precio posible. Por el contrario, con el libre comercio cada país

podría aumentar su riqueza exportando los bienes que producía con menores costes e importando los que se producían más baratos en otros países.

Según Smith, cada país se especializaría en la producción y exportación de aquellos bienes que producía con ventaja absoluta. Otro economista británico, David Ricardo, amplió el análisis a principios del siglo XIX para introducir el concepto más general de ventaja comparativa. Ricardo señalaba que algunos países no tenían ventaja absoluta en la producción de ninguno de sus bienes. Pero incluso estos países podrían beneficiarse del libre comercio si se centraban en producir aquellos bienes en los que tenían una ventaja comparativa. Este principio sigue siendo la base teórica de todos los argumentos a favor del libre comercio.

Ricardo suponía que todos los países se beneficiarían del libre comercio. El filósofo y economista británico John Stuart Mill demostró más tarde que estas ganancias del comercio dependían de la demanda recíproca de importaciones y exportaciones. Cuanto mayor fuera la solicitud de bienes que exportaba un país, en relación con su demanda de importaciones, mayores ganancias obtendría este país de un comercio libre entre naciones. La ganancia se reflejaría en la mejora de la relación real de intercambio de ese país. Esta relación se expresa en la proporción de los

precios de los bienes que exporta frente a los precios de los bienes que importa.

Este sistema, conocido también como economía de mercado capitalista, surgió en el siglo XVIII consolidándose universalmente en el siglo XIX y principios del XX al calor de la *revolución industrial* que tiene como centro geoeconómico a Inglaterra.

Los factores que determinan su gestación son:

Consolidación de los mercados nacionales (Francia e Inglaterra);

Apertura de los mercados internacionales;

Invencciones tecnológicas productivas;

Consolidación de la propiedad privada sobre los medios de producción;

División social del trabajo;

Desarrollo de las ideas liberales (libertad, igualdad y fraternidad);

Desarrollo de instrumentos financieros, monetarios y bancarios y de sociedades mercantiles;

Presencia de un estado abstencionista con limitadas tareas (custodia de fronteras,

seguridad interna y regulador externo de los individuos;

La economía es una actividad natural autorregulada por el mercado que fija a través de los precios, las retribuciones al capital y al trabajo.

La libertad económica es total, tanto a nivel interno como a nivel de los intercambios entre países (división internacional del trabajo).

Este modelo económico tuvo su mayor esplendor en el siglo XIX, experimentando al comienzo del presente siglo diversos desajustes, crisis y desequilibrios que desembocaron en la Primera Guerra Mundial (1914) y en la gran crisis de 1929-30, fenómenos que atacan en su esencia los principios y caracteres antes mencionados.

El Liberalismo, es la doctrina económica, política y hasta filosófica que aboga como premisa principal por el desarrollo de la libertad personal individual y, a partir de ésta, por el progreso de la sociedad.

Hoy en día se considera que el objetivo político del neoliberalismo es la democracia, pero en el pasado muchos liberales consideraban este sistema de gobierno como algo poco saludable por alentar la participación de las masas en la vida política.

A pesar de ello, el liberalismo acabó por confundirse con los movimientos que pretendían transformar el orden social existente mediante la profundización de la democracia.

Debe distinguirse pues entre el liberalismo que propugna el cambio social de forma gradual y flexible, y el radicalismo, que considera el cambio social como algo fundamental que debe realizarse a través de distintos principios de autoridad.

El desarrollo del liberalismo en un país concreto, desde una perspectiva general, se halla condicionado por el tipo de gobierno con que cuente ese país. Por ejemplo, en los países en que los estamentos políticos y religiosos están disociados, el liberalismo implica, en síntesis, cambios políticos y económicos.

En los países confesionales o en los que la Iglesia goza de gran influencia sobre el Estado, el liberalismo ha estado históricamente unido al anticlericalismo. En política interior, los liberales se oponen a las restricciones que impiden a los individuos ascender socialmente, a las limitaciones a la libertad de expresión o de opinión que establece la censura y a la autoridad del Estado ejercida con arbitrariedad e impunidad sobre el individuo.

En política internacional los liberales se oponen al predominio de intereses militares en los asuntos exteriores, así como a la explotación colonial de los pueblos indígenas, por lo que han intentado implantar una política cosmopolita de cooperación internacional.

En cuanto a la economía, los liberales han luchado contra los monopolios y las políticas de Estado que han intentado someter la economía a su control. Respecto a la religión, el liberalismo se ha opuesto tradicionalmente a la interferencia de la Iglesia en los asuntos públicos y a los intentos de grupos religiosos para influir sobre la opinión pública.

A veces se hace una distinción entre el llamado liberalismo negativo y el liberalismo positivo. Entre los siglos XVII y XIX, los liberales lucharon en primera línea contra la opresión, la injusticia y los abusos de poder, al tiempo que defendían la necesidad de que las personas ejercieran su libertad de forma práctica, concreta y material.

Hacia mediados del siglo XIX, muchos liberales desarrollaron un programa más pragmático que abogaba por una actividad constructiva del Estado en el campo social, manteniendo la defensa de los intereses individuales. Los seguidores actuales del liberalismo más antiguo rechazan este cambio de actitud y acusan al liberalismo pragmático de autoritarismo

camuflado. Los defensores de este tipo de liberalismo argumentan que la Iglesia y el Estado no son los únicos obstáculos en el camino hacia la libertad, y que la pobreza también puede limitar las opciones en la vida de una persona, por lo que aquélla debe ser controlada por la autoridad real.

La teoría clásica del comercio desarrollada por Smith, Ricardo y Mill se ocupaba sobre todo de analizar las ganancias derivadas del libre comercio. Sin embargo, la teoría moderna del comercio internacional acepta la veracidad de la teoría de la ventaja comparativa y se centra en analizar los patrones de comercio de cada país y los orígenes de dicha ventaja.

Los teóricos clásicos suponían que las diferencias en las ventajas comparativas se debían a la diferente productividad de los recursos, lo que reflejaba una desigual distribución entre países de tecnología y cualificación de mano de obra. Algunos economistas del siglo XX han dado una explicación más precisa de las distintas ventajas en la producción, destacando que la diversidad de precios de los bienes finales refleja la desigualdad de precios de los recursos productivos, y esta diversidad se debe a la escasez relativa de estos recursos en cada país. Los países se especializan en la producción y exportación de aquellos bienes que requieren materias primas y recursos de los que

el país dispone en abundancia, e importan bienes que requieren recursos que el país no posee.

A pesar de las conclusiones de la teoría clásica, algunos países no han adaptado jamás una política comercial librecambista. La principal excepción fue Gran Bretaña que, entre las décadas de 1840 y 1930, suprimió todas las restricciones a la importación. El predominio histórico de las políticas proteccionistas refleja, por un lado, el poder de los grupos de presión industriales temerosos de la competencia exterior y, por otro, la fortaleza de algunos argumentos a favor de la protección. Estos argumentos pueden clasificarse en tres categorías: los que pretenden un cambio en la composición de la producción, los argumentos relativos al nivel de empleo, y los que defienden un cambio en la distribución de los ingresos. Bajo ciertos supuestos, los tres tipos de argumentos tienen cierta validez teórica, así como algunas limitaciones.

Uno de los argumentos más antiguos utilizados a favor de la protección es el denominado argumento de la industria naciente. Según esta teoría, cuando se reduce o elimina la competencia exterior mediante restricciones a la importación, las industrias nacionales pueden crecer y desarrollarse con más rapidez.

En teoría, una vez logrado el desarrollo de estas industrias, se puede suprimir la protección porque las industrias ya pueden competir con las de otros países. Sin embargo, en la práctica la protección permanece, porque las industrias nacionales no logran adquirir la suficiente fortaleza para competir con el exterior.

La principal limitación de este argumento es su incapacidad para determinar el tipo de industrias que pueden crecer hasta adquirir la fortaleza suficiente para enfrentarse a una competencia externa.

El argumento proteccionista de la defensa nacional afirma que un país debe evitar depender de otro en lo que se refiere a la fabricación de materiales indispensables para asegurar su defensa frente al exterior, equipos y tecnología que no se pueden adquirir en otros países en caso de guerra. La limitación de este argumento es que no se puede determinar exactamente cuáles son las industrias indispensables para garantizar la defensa nacional.

Un tercer argumento defiende el proteccionismo para evitar el dumping (vertido) externo. El dumping es el fenómeno que se da cuando un país vende en el exterior bienes a precios más baratos de los que adjudica en su propia nación a los mismos productos. La protección está

justificada en este caso, sólo si se demuestra que el Estado que practica el dumping pretende lograr en el país que se protege un monopolio, eliminando a los productores nacionales.

Quando hay mucho desempleo se defiende la necesidad de proteger al país para incrementar la producción nacional y, en consecuencia, el nivel de empleo; se considera que al reducir las importaciones aumentará la demanda de productos sustitutivos nacionales y la producción interior. Los economistas estiman que ésta es una política fundada en el principio de 'empobrecer al vecino': la mejora del empleo en el país se consigue reduciendo el empleo y la producción de los demás países. La limitación de este argumento es que provoca reacciones por parte de los demás países que terminan adoptando políticas similares.

La protección puede utilizarse para redistribuir la renta entre diversas naciones y dentro de un mismo país. Por ejemplo, si un país tiene una fuerte demanda de sus exportaciones, puede obtener ingresos a costa de otros mediante la aplicación de restricciones al comercio. Los demás países tendrán más dificultades para conseguir divisas destinadas a pagar las importaciones que desean, por lo que tendrán que reducir el precio de sus productos para hacerlos más baratos, mejorando la relación de intercambio

del país proteccionista. Al igual que el argumento anterior, esta táctica suele implicar reacciones adversas por parte de los demás países.

Aunque casi todos los países favorecen de forma oficial el libre comercio y rechazan el proteccionismo, es difícil llevar la teoría a la práctica, incluso entre los países más industrializados. Desde la II Guerra Mundial, los países más desarrollados han unido sus esfuerzos para promover el libre comercio y eliminar las barreras proteccionistas. Cuando las economías se hallan en un periodo de expansión y hay pleno empleo, casi todo el mundo promueve el libre comercio. Sin embargo, al entrar en una etapa de recesión, casi todos los países aplican políticas proteccionistas ya que aumentan las presiones de las organizaciones de trabajadores y de otros grupos de presión que se sienten perjudicados durante la recesión.

La integración de las economías mundiales es de tal magnitud que las políticas económicas nacionales de un país afectan a todos los demás. Esto ha provocado la aparición de nuevos argumentos a favor del proteccionismo los cuales afirman que las políticas económicas de algunos países tienen resultados muy perjudiciales. Las reglas sobre comercio surgidas en el seno del Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio (GATT) no hacían

referencia alguna a las políticas nacionales, pero la Organización Mundial del Comercio (OMC) tiene, al menos en teoría, la potestad de dirimir las disputas comerciales entre los diferentes países.

El sistema de economía centralmente planificada tiene como fuente de inspiración la filosofía marxista-leninista que rechaza la propiedad privada sobre los medios de producción y que la reemplaza por la propiedad estatal y colectiva.

Su crítica al capitalismo se orienta a que la tenencia privada en la producción, condena a la explotación a los trabajadores en condiciones de vida de subsistencia, pues el salario no corresponde al trabajo efectivamente realizado, existiendo una *plusvalía* o *plus valor* en favor de los empresarios, lo que los transforma en explotadores y clase dominante que controla el Estado e impone su derecho, un derecho burgués, al resto de la sociedad. Esto origina una lucha de clases permanente en el capitalismo, la que terminará con la revolución, en la que los trabajadores socializan la producción, toman el Estado, e imponen un nuevo orden jurídico. El derecho socialista.

El primer país que siguió esas directrices ideológico-políticas fue Rusia en 1917, que posteriormente conforma un bloque de países socialistas, URSS, Rumania, Hungría, etc.

Las características de estos sistemas económicos son:

Propiedad social sobre los medios de producción.

Planificación autoritaria de toda la economía.

Monopolio estatal del comercio exterior.

Rígido control de cambios.

Desarrollo del derecho público o socialista (derecho de la planificación y derecho económico).

Sistema político de partido único (no democrático).

Inexistencia de libertad económica (o de empresas).

El sistema de economía mixta recibe diversos nombres: economía neoliberal, economía social de mercado, economía de mercado con planificación indicativa; economía socialista de mercado; socialismo concurrencial; economía de mercado administrado y, más jurídicamente, estado social de derecho: capitalismo reglamentado.

Este modelo económico surge en la década de los treinta como respuesta al colapso de las economías puras de mercados, sustentado en las teorías de John Maynard Keynes y en la experiencia del "Nuevo Trato" del presidente Roosevelt de Estados Unidos de Norteamérica (1934).

Sus principales características son:
Rectoría del Estado en la dirección del sistema económico.

Creación de un sector público estratégico.

Existencia de empresas privadas nacionales y extranjeras.

Áreas económicas planificadas o publicitadas.

Áreas económicas concurrenciales o privatizadas.

Aceptación parcial y regulada de los mecanismos del mercado.

Liberación parcial del comercio exterior.

Protección estatal de sectores atrasados.

Servicios públicos en salud, seguridad social, etc.

Libertad individual empresarial.

CAPÍTULO TERCERO.

LAS CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO.

III.1 CONCEPTO.

Son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.

Entre los principios que regulan las condiciones de trabajo pueden mencionarse:

Primero, la imposibilidad de abatirlas en detrimento de los trabajadores y más allá de los mínimos reconocidos en la ley.

Segundo, la necesidad de que sean proporcionales a la importancia del servicio que preste.

Tercero, que sean equivalentes para trabajos legales sin establecer distinciones por razón de raza, nacionalidad, sexo, edad credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la ley.

El derecho del trabajo es un complejo normativo de contenidos mínimos en beneficio de los trabajadores, y de que a trabajo igual corresponde idéntico salario, axioma que en

este caso, se generaliza a la totalidad de las condiciones de trabajo.

Las disposiciones rectoras de esta figura comprenden por lo tanto, la jornada de trabajo, incluyendo sus limitaciones; los días de descanso y vacaciones; los principios que regulan el salario; los que rigen la participación de los trabajadores en la empresa; los derechos y obligaciones recíprocas entre los trabajadores y el patrón, así como las demás prestaciones y servicios que se reconozcan.

Las normas referentes a las condiciones laborales constituyen la esencia del derecho del trabajo, su base y su fin, pues nacen de las exigencias cambiantes de la vida y tienen por objeto la elevación de los niveles hasta el grado que permita la participación del trabajador y su familia en los beneficios de la cultura y de la riqueza.

Aunque constituyen un catálogo inconcluso que se va ensanchando en consonancia con los reclamos de la justicia social para efectos pedagógicos se pueden clasificar en tres categorías:

En primer término las condiciones de naturaleza individual destinadas a garantizar a cada trabajador un nivel económico digno que le permita subsistir en el orden material e

intelectual; se comprenden también, las disposiciones destinadas a la preservación de su vida y su salud como por ejemplo la jornada máxima de trabajo.

Una segunda categoría de naturaleza colectiva que, pretende garantizar la seguridad de los trabajadores en forma general, mediante medidas preventivas de la existencia y de la salud.

La tercera categoría de naturaleza también colectiva, se integra con las disposiciones que garantizan conjuntamente a los trabajadores el disfrute de prestaciones sociales como bibliotecas, centros recreativos o de tipo asistencial.

Entre los criterios de la Corte podemos mencionar: ''CONDICIONES DE TRABAJO, VARIACIÓN DE LAS. Si un trabajador desempeña en forma habitual un determinado trabajo por el que recibe un premio fijado de antemano y la empresa estima que ese trabajo le ocasiona perjuicios económicos, para modificar las condiciones de trabajo, debe plantear el conflicto del caso, pero en modo alguno está facultado para variar motu proprio, los extremos reales de la relación de trabajo'' (SJF, Cuarta Sala, Sexta Época, «vol.» XCII, Quinta Parte, p. 11).

En virtud de su dinámica especial y el carácter programático del derecho del trabajo, las

condiciones generales de trabajo pueden ser modificadas tanto por los trabajadores como por la empresa.

Los trabajadores podrán solicitar la adecuación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador; cuando la jornada de trabajo sea excesiva o las circunstancias económicas lo justifiquen. Los patrones en cambio, sólo podrán solicitarla cuando las condiciones económicas lo exijan.

El criterio de la Corte se ha manifestado a este respecto, en el siguiente sentido:

'CONDICIONES DE TRABAJO. PRESCRIPCIÓN INOPERANTE DEL DERECHO A QUE SE IGUALEN LAS. NO puede considerarse susceptible de prescripción el derecho de los trabajadores para exigir que se igualen las condiciones de trabajo, ya que la desigualdad se repite de momento a momento, por lo que el derecho no puede perdonarse, pues estimar esta cuestión de modo distinto, equivaldría a que los trabajadores estuvieran siempre sometidos y condenados en el futuro a un estado de desigualdad, contrario a las jurisprudencias que informan el trato de que debe gozar; lo único que está sujeto a prescripción es el derecho para reclamar los daños y perjuicios que de la referida desigualdad se hubieran derivado'' (A.D. 1201-61. Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros

de la R.M. 28 de octubre de 1964, Cuarta Sala. Informe 65, p. 16).

Estos supuestos corresponden a los llamados conflictos de orden económico que en línea de principio, se promueven con el propósito de generar, modificar, suspender o terminar las condiciones de trabajo.

En línea general, las condiciones de trabajo se determinan mediante tres sistemas:

1. A través del acuerdo individual entre la empresa y el trabajador, sistema prevaleciente en la pequeña y mediana industria o en algunos trabajos especiales, por ejemplo el servicio doméstico o el trabajo de confianza.
2. Mediante la discusión sindical a través del contrato colectivo celebrado por la organización profesional mayoritaria, con la empresa.
3. Mediante sentencia colectiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, a solicitud de los trabajadores.

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, debe entenderse como el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o se abstiene de hacerlo por motivos imputables a este, visto el

sentido de nuestra jurisprudencia que en relación con los accidentes durante el trayecto (in itinere), considera que el trabajador se encuentra a disposición del patrón desde el momento en que sale de su casa.

Tal situación, conduce al absurdo de considerar que la jornada aumenta o disminuye en razón de la distancia existente entre la casa del trabajador y su centro de trabajo.

Si tales reflexiones pretenden inducirnos a la justificación de la llamada jornada efectiva de trabajo, que busca volcar sobre los trabajadores las consecuencias de su duración, bajo ningún supuesto las consideramos compatibles con el espíritu y la letra de nuestro ordenamiento positivo del trabajo.

Antes bien, encontramos irreductibles las razones contempladas en la exposición de motivos de la ley: ''El trabajador se obliga a poner su energía de trabajo a disposición del patrón durante un número determinado de horas, por lo que cualquier interrupción que sobrevenga en el trabajo no puede implicar la prolongación de la jornada; esta idea descansa en el principio de que los riesgos de la producción son a cargo del patrón y nunca del trabajador''.

Nuestro ordenamiento laboral regula tres tipos de jornada de trabajo:

A) La jornada diurna, cuya duración máxima no podrá exceder de ocho horas diarias y que queda comprendida entre las seis y las veinte horas.

B) La jornada nocturna cuya máxima duración no podrá sobrepasar de siete horas diarias y que queda comprendida entre las veinte y las seis horas.

C) La jornada mixta de trabajo que podrá tener una duración máxima de siete horas y media y que abarca tanto periodos de la jornada diurna como la de la nocturna, siempre que este último sea menor de tres horas y media, pues de comprender un periodo mayor, se tendrá por jornada nocturna.

Además existe otro tipo de jornada: la jornada humanitaria de trabajo.

Aquella que a criterio de la junta de conciliación y arbitraje respectiva, debe reducirse sin menoscabo de los derechos del trabajador, en atención a que de cumplirse con la misma duración de las normales, resultaría excesiva e inhumana.

Nuestro ordenamiento laboral contempla por otra parte, la posibilidad de que la jornada de trabajo se prolongue bien por trabajo de emergencia o bien por trabajo extraordinario. De esta suerte, la ley prescribe expresamente;

que en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o la existencia misma de la empresa, la jornada podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males: habida cuenta que los horas de trabajo habrán de retribuirse con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada ordinaria de trabajo.

Cuando concurren circunstancias extraordinarias que así lo ameriten, la jornada de trabajo podrá prolongarse sin que exceda de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; debiendo pagarse con ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas que comprende la jornada ordinaria de trabajo.

Es evidente que en la especie, la Ley Federal del Trabajo supera en beneficio de los trabajadores, el contenido de la norma constitucional («a.» 123, apartado A, «fr.» XI), que establece que el trabajo extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas.

En el supuesto de que el tiempo extraordinario utilizado rebase las nueve horas semanales permitidas, el patrón tendrá la obligación de pagar a los trabajadores el tiempo excedente, con un doscientos por ciento más del salario atinente a las horas de la jornada ordinaria de

trabajo, sin detrimento de las sanciones establecidas en la ley.

De la interpretación a contrario sensu del artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo que establece que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido.

Es obligatorio para los trabajadores laborar el tiempo extraordinario. La facultad de mando del patrono con la correlativa obligación de ser obedecido, encuentra dos limitantes: la jornada de trabajo y lo expresamente pactado en el contrato.

La jornada extraordinaria no es obligatoria, en virtud del principio de libertad de trabajo consignado en el artículo 5o de la Constitución.

Estimamos que frente a esta circunstancia, si los trabajadores no lo solicitan, el patrón podría acudir a los servicios eventuales. En todo caso, pensamos que se trata de un riesgo de empresa que el patrón debe prever y cuyas consecuencias ha de soportar.

En el sector burocrático, la regulación formal de la jornada de trabajo no varía sustancialmente, con respecto al trabajo en general.

En efecto, se estima trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, en la atención de que la jornada diurna de trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias.

Por lo que concierne a la jornada nocturna de trabajo, la ley establece que su duración máxima diaria será de siete horas, entendiéndose por trabajo nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas.

La jornada mixta se define legalmente, como aquella que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna. Habida cuenta que el periodo nocturno deberá abarcar menos de tres horas y media, puesto que de lo contrario habrá de reputarse como jornada nocturna de trabajo: la duración máxima de esta jornada no podrá exceder de siete horas y media.

En relación con el trabajo extraordinario, nuestro ordenamiento burocrático establece que la jornada máxima podrá aumentar por circunstancias especiales en un término que no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

Las horas extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración correspondiente al servicio ordinario, es de estimarse que las horas que excedan del límite máximo permitido, deberán ser retribuidas a los trabajadores en un doscientos por ciento más

del salario que les corresponda durante la jornada ordinaria de trabajo.

III.2 CLASIFICACIÓN.

Alena Garrido Ramón explica que las condiciones de trabajo se clasifican conforme a puntos de vista muy variados, empero el más importante es el que se refiere a la valoración del trabajo como objetivo del Derecho del Trabajo y destaca en la referida valoración es el salario.¹

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

Se trata de una institución fundamental del derecho del trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar.

La integración del salario se determina en el ordenamiento mexicano mediante un sistema mixto que, por una parte, enuncia elementos como el pago en efectivo cotidiano-cuota diaria; las gratificaciones, percepciones, comisiones y las prestaciones en especie, y, por otra, reconoce la fórmula general de que el salario comprende cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

¹ GARRIDO RAMÓN, Alena. Op. Cit. Pág. 74.

Para la fijación de los salarios nuestro derecho utiliza también un sistema mixto que abandona a la libre voluntad de los trabajadores y patrones el monto de los salarios, amén de introducir un cuerpo de limitaciones tutelares.

Entre estas pueden citarse la imposibilidad de acordar niveles inferiores a los mínimos fijados por la ley y la obligación del pago de salarios remuneradores en base a la cantidad y calidad de los servicios.

Para la preservación de este derecho converge la intervención de las autoridades laborales para revisar o modificar las condiciones de trabajo y en su caso establecer los salarios remuneradores respectivos.

Otra limitación fundamental es el principio de igualdad de salarios para trabajos iguales.

El salario mínimo también es entendido como una limitante a la libre fijación de los salarios.

Esta reglamentación está inspirada en el principio democrático de igualdad entre los trabajadores, sin detrimento de considerar de manera simultánea la mesuración objetiva del trabajo.

Como figura inherente al salario, nuestro derecho reglamenta el aguinaldo, prestación que

comprende cuando menos quince días de sueldo y que habrá de ser cubierto antes del día 20 de diciembre del año que corresponda.

Nuestro ordenamiento positivo reglamenta el siguiente sistema de medidas protectoras del salario:

1) Protección contra abusos del patrón.

Obligación de pagar el salario en efectivo; la realización del pago en el lugar donde se prestan los servicios; la prohibición' de retención de los salarios por concepto de multas; compensación, y descuentos.

En el caso de deudas adquiridas con el patrón serán sólo exigibles hasta por el monto de un mes de salario, en la atención de que la cantidad que exceda de este límite esta automáticamente cancelada.

El monto del descuento diario no podrá ser superior al treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

Aunque objeto de aguda polémica, los descuentos al salario podrán operarse de manera excepcional, por concepto de cuotas sindicales; pago de rentas o abonos al INFONAVIT o al FONACOT; cuotas para cooperativas y cajas, de ahorro, o pensión alimenticia, la prohibición de la reducción de los salarios que constituye

dentro de nuestro sistema una causa de separación; la prohibición de hacer colectas en los centros de trabajo; el plazo semanal para el pago del salario tratándose de trabajo material, y quincenal; respecto a las demás actividades laborales; el reconocimiento de la libre disposición de los salarios; así como la prohibición, salvo las situaciones expresamente contempladas en la ley, del pago de salarios en especie.

2) Protección contra los acreedores del trabajador.

La obligación del pago directo del salario a los trabajadores; la nulidad de la cesión de los salarios; la inembargabilidad del salario.

3) Protección contra los acreedores del patrón.

Fundamentalmente, la preferencia de créditos de los trabajadores (respecto a los salarios devengados; en el último año y las indemnizaciones que se les adeuden) sobre cualquier tipo de crédito (de garantía real, fiscales o en favor del IMSS).

4) Protección del patrimonio familiar.

La prohibición de exigir a los familiares el pago de las deudas contraídas por el trabajador; el reconocimiento expreso del patrimonio familiar, y finalmente, el derecho

de los beneficiarios a recibir las prestaciones e indemnizaciones adeudadas al trabajador fallecido, así como a ejercitar las acciones y continuar los procesos pendientes sin recurrir previamente al sucesorio.

III.3 OBJETO.

Para la citada autora el objeto de las condiciones de trabajo consiste en regular integralmente el servicio personal y subordinado que una persona física brinda a otra física o moral.²

Etimológicamente subordinación proviene del latín subordinatioonis, acción de subordinar de sub bajo, y ordino, avi, atum, are: ordenar, disponer.

Es la sumisión debida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente, en razón de parentesco natural o por relación social, jurídica religiosa.

Es también la calidad de subordinado o subalterno, persona que se encuentra bajo las órdenes de otra.

En el ejército se dice del que tiene, con relación a otro un grado interior en la escala jerárquica.

² Íbidem. Pág. 75.

Subordinación es la sujeción al orden establecido y a quienes en su legítima representación se les debe obediencia. Es también la dependencia disciplinaria de una persona respecto a otra que tiene rango superior.

Guillermo Cabanellas de Torres escribe: ''La subordinación es parte de un todo que se llama disciplina, pero tan esencial, que sin ella las otras no pueden conjuntamente existir... es necesario principiar por establecer la subordinación como causa de la obediencia, y con ella la instrucción, el aseo, el valor, la temperancia, el sufrimiento, la confianza, la constancia, el espíritu militar, etc., la disciplina es una continuada serie de actos de subordinación y ésta según Gavet es cosa digna e impersonal, entre el superior que habla y el inferior que escucha hay siempre una tercera persona, un intermediario invisible que se llama generalmente el servicio y que en suma es el deber militar.³

En el Diccionario Jurídico Mexicano leemos que la subordinación en la relación de trabajo tiene una connotación gramatical similar a la del derecho militar, pero distinta en cuanto a su contenido jurídico. La palabra subordinación se emplea como sinónima de dependencia, en tanto ambas voces integran uno de los elementos

³ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta. Buenos Aires Argentina 1996. Pág. 89.

que caracterizan la relación laboral; por ello las legislaciones utilizan uno u otro término según la definición a la cual se acogen. La ley española la ha definido como la ejecución de una obra o la prestación de un servicio a uno o varios empleadores o empresarios bajo la subordinación de estos mediante remuneración, sea cual fuere la clase o forma de ella.

La ley italiana considera que es trabajador subordinado quien se obliga mediante retribución a colaborar en la empresa prestando su propio trabajo intelectual o manual a las dependencias y bajo la dirección del empresario.

El Código de Trabajo de Brasil señala como empleado a ''toda persona física que presta servicios de naturaleza no eventual al empleador, bajo la dependencia de este y mediante salario''.

Francia define el contrato de trabajo como un convenio mediante el cual una persona se obliga a poner su actividad a disposición de otra, bajo cuya dependencia se coloca a cambio de una remuneración.

Para la ley Argentina es trabajo subordinado el que realiza toda persona cuando lo hace por cuenta ajena, bajo la dependencia de un empleador y mediante una retribución convenida.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 entendió la subordinación como la obligación por parte del trabajador de prestar un servicio personal bajo la dirección y dependencia de otra persona mediante una retribución convenida. ⁴

La ley vigente considera en cambio que cualquier relación de trabajo se caracteriza por la prestación de un servicio personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

El doctor De la Cueva opina que siempre existirá relación laboral cuando una persona, mediante el pago de una retribución convenida, subordina una fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa.

Agrega que si tres son los elementos que la constituyen: la prestación de trabajo, el pago de una remuneración y el vínculo de subordinación, a este último corresponde el carácter personal del contrato por el cual todo trabajador se pone a disposición de un tercero, confiriendo a las obligaciones que se establecen una fisonomía particular, que justifica la intervención del legislador para asegurar el respeto de la seguridad y la dignidad del trabajador.⁵

⁴DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. VOZ SUBORDINACIÓN. Tomo P-Z. 9ª. Edición. Editorial Porrúa. México 1996. Págs. 2576 y 2577.

⁵ De LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 234.

La naturaleza de la subordinación se entiende como el poder de disposición derivado de la naturaleza de la prestación del trabajador y como toda prestación que limitada por el tiempo o por sus resultados, puede ser individualizada

Cuando la prestación del servicio, limitada por el tiempo, puede referirse a prestaciones previamente individualizadas, se estará frente a una simple prestación de servicios; si el servicio se encuentra limitado por un fin determinado, aquí necesariamente se individualiza y entonces constituirá una locación de obra; pero si se pretende que exista un contrato de trabajo, la prestación del servicio deberá estar limitada por el tiempo y no podrá ser concretada de antemano, lo correcto de la relación es que se establezca el poder de disposición del patrono, o sea la subordinación.

El trabajo cuando deja de ser una función social del trabajador para transformarse en la función de un extraño, abandona su propio carácter económico y social y se transforma en una relación jurídica de poder, situación en la que técnicamente depende una persona de otra, atribuyéndose la actividad que realiza al titular de ese poder.

La dependencia en sentido técnico se produce cuando una persona se obliga a prestar trabajo a otra, poniendo a disposición de esta última

su fuerza laboral; y si este poder de disposición existe a favor de un tercero, esto es, del empresario, quien lo ejerce sobre hombres libres, el trabajo que realice será subordinado.

De lo explicado, concluimos que la subordinación se refiere con exclusividad al trabajo siempre que esté fundada en esa relación de poder, si se toma en cuenta que los medios de producción no se encuentran en manos del trabajador, sino del propietario, por ser este la persona que necesita de ellos para vivir.

La subordinación, en suma, no es un conjunto de derechos del patrono sobre el trabajador sino el presupuesto para la existencia, dentro de la empresa, de una serie de relaciones jurídicas que se resumen en la facultad del empresario de imponer su propia voluntad; o en otras palabras, un derecho de mando y una obligación correlativa del trabajador, de sujetar a ella su voluntad en un deber de obediencia.

La facultad de mando y el deber de obedecer están delimitados por el fin que persigue la relación de subordinación; por consiguiente, el empleador no puede extender la facultad de mando más allá de los límites del campo de trabajo y de lo acordado en el contrato de trabajo y solamente durante la jornada de labor.

Aunque existan otras limitaciones en la relación de trabajo, al hablar de subordinación es necesario atender el género de tareas que desempeñe el empleado con relación a las instrucciones o directivas que el empleador marque para el desarrollo en su empresa, porque vista desde este ángulo la situación del empleado, sea manual o intelectual, se comprenderá que no es una situación de su para sino de sub-disposición''.

Por último, las características de la subordinación son:

1°.- El poder de carácter jurídico que tiene el patrono sobre el trabajador;

2°.- Un poder circunscrito a la actividad del trabajador en la prestación laboral comprometida,

3°.- Un poder como facultad jurídica, conforme a la cual el patrono puede dirigir, fiscalizar o suspender al trabajador, y

4°.- La mayor o menor intensidad de las tareas que deba desempeñar el trabajador.

La colaboración no es subordinación, por tanto, si una persona desempeña un puesto de confianza o inclusive tiene alguna participación económica en la empresa, pero realiza un

trabajo dirigido, la subordinación no desaparece.

El trabajo de un profesionalista liberal puede ser subordinado y el ejercicio de un mandato puede asimismo coexistir con un contrato individual de trabajo porque no siempre el mandatario pierde su calidad de empleado subordinado si se llenan los requisitos de la subordinación.

III.4 FORMAS.

Existen dos formas de fijar las condiciones de trabajo, una es la que se especifica en el contrato individual de trabajo y por otra la práctica laboral, sin embargo en ningún caso deben apartarse de lo establecido en el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual a la letra se dispone:

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

El contrato individual de trabajo, es el acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizado.

Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrono las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas.

Jacinto García Flores explica que para el legislador mexicano de 1931 contrato individual de trabajo era aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida; definición abandonada por el legislador de 1970, para quien la prestación de un servicio no es consecuencia de un acuerdo de voluntades entre un trabajador y un patrono, sino la relación que se establece en la ejecución de cualquier trabajo, al amparo y protección de la ley, por ser esta la que fija los derechos y obligaciones de las personas que intervienen en la mencionada relación.⁶

⁶ GARCÍA FLORES, Jacinto. Curso General de Derecho del Trabajo. Editorial Trillas. México 2006. Págs. 68 y 69.

Según el autor en cita, los autores modernos de derecho del trabajo consideran que en nuestros días no puede hablarse de un contrato de trabajo en término de la concepción contractualista clásica, por no constituir el mero consentimiento de las partes la base de la relación que se establece entre ellas sino la realización material del servicio, ya que es hasta el momento en que el obrero lo ejecuta cuando surgen para el trabajador y el patrono los derechos y obligaciones correlativas, independientemente del acuerdo a que hubieren llegado, por prevalecer las condiciones que fija la ley sobre las que pudieran estipular los interesados. Ello en razón de que en derecho del trabajo puede resultar nula una imposición que se establezca, si su fijación no se ajusta al precepto legal aplicable.

Esta situación no se encuentra en ninguna otra rama jurídica, por imperar lo que hayan convenido las partes al llegar a un acuerdo determinado, al ser éstas quienes manifiestan su voluntad de manera expresa, sin substituirse la ley a dicha voluntad.

Lo esencial en el contrato individual de trabajo es la protección otorgada al trabajador y no la causa que pueda dar origen a la relación jurídica. De ahí que se prefiera hoy el concepto relación de trabajo, más acorde con la realidad social.⁷

⁷ Íbidem. Págs. 69 y 70.

De la Cueva defendió el concepto relación de trabajo en la nueva ley. Para él mientras la expresión contrato implica siempre un acuerdo de voluntades para llegar a él y contiene un sentido patrimonial ligado a las cosas que están en el comercio, la relación de trabajo corresponde a la más amplia protección que merece la energía humana, ya que el trabajo no es un artículo de comercio sino base de la moderna teoría de los derechos humanos.

Es la prestación del servicio subordinado lo que da vida a la relación entre trabajador y patrono, pues mientras el contrato individual de trabajo constituye un estatuto subjetivo y estático, debido a quedar inmovilizadas las prestaciones que se establezcan, por ser expresión de voluntad de las partes, la relación de trabajo constituye, en cambio, un estatuto que se integra con un conjunto de normas que contienen derechos humanos irrenunciables, mismos que se incorporan a las prestaciones convenidas sin importar la causa de su origen.⁸

Al contrato individual de trabajo, tal y como se le concibió en la doctrina jurídica, lo han superado una multitud de principios, instituciones y normas vigentes, como son: en el orden internacional la Declaración de los Derechos Sociales y la Constitución de la

⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 374.

Organización Internacional del Trabajo (OIT); y en el orden interno, el contrato colectivo y el contrato-ley.

De continuar vigente el concepto contractualista no habría sido posible proteger a un gran número de prestatarios de servicios, como los agentes de comercio, los deportistas, los artistas, los trabajadores universitarios, etc., pues no lo habrían permitido los formalismos doctrinarios y legales.

Tampoco habría sido posible establecer la nulidad de algunas situaciones concretas, como el trabajo de menores, las jornadas excesivas, el salario inferior al mínimo o el pago desigual por idéntica labor; incluso la renuncia por parte del trabajador de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

La distinción entre contrato individual de trabajo y relación de trabajo obliga a investigar el papel que desempeña el acuerdo de voluntades, con el objeto de precisar si la relación de trabajo, formada sin la concurrencia de la voluntad del trabajador o del patrono, es válida en nuestro derecho.

Ello nos conduce al análisis de los caracteres de una y otra para encontrar la solución correcta:

1. La voluntad del trabajador. Si de acuerdo con el artículo 5o. de nuestra Constitución nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento, es indudable que resulta necesaria la anuencia de quien preste un servicio para que pueda darse cualquier relación de trabajo. No sucede lo mismo tratándose del patrono, pues la voluntad de éste es sólo un supuesto jurídico.

El mejor ejemplo de esta afirmación se encuentra en el hecho de que en muchas industrias el patrono o empresario rara vez llega a conocer a la totalidad de sus trabajadores, pues aparte de no intervenir en su contratación, deja en manos de terceras personas esta labor, no interesando tampoco a estas la relación en sí, sino el servicio al que se obliga al trabajador.

Otro caso lo es la cláusula de exclusión por ingreso, porque debido a ella el patrono ni siquiera interviene en la contratación, al ser el sindicato con quien tiene celebrado contrato colectivo quien le envía a las personas que deban desarrollar determinadas actividades productivas.

Y es también la organización sindical la que, en aplicación de la cláusula de exclusión por separación, retira a otros trabajadores de una negociación, sin influir en nada la voluntad del patrono.

2. El origen de la relación de trabajo. Señala el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que un contrato individual de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Y se agrega: la prestación de un trabajo y el contrato celebrado producen iguales efectos.

Lo cual, expresado en otros términos, significa que es la prestación de servicios lo que establece el vínculo entre trabajador y patrono.

El ingreso del trabajador a una empresa no lo produce el acuerdo previo sino la aplicación del derecho del trabajo a una relación jurídica creada, ajena a un origen determinado no necesariamente contractual.

3. Las condiciones de trabajo. Hasta hace algunos años era el patrono quien imponía en todo las condiciones de trabajo, siendo en nuestros días la ley, por regla general, la que las fija.

Expresan los artículos 24 y 25 al respecto, que las condiciones de trabajo podrán hacerse constar por escrito, sin ser esto necesario, pues lo importante es precisar:

- a) la naturaleza de la relación de trabajo (obra determinada, tiempo determinado o tiempo indeterminado);
- b) el servicio o servicios que deban prestarse, determinados con la mayor precisión posible;
- c) el lugar o lugares donde tales servicios hayan de prestarse;
- d) la duración de la jornada de trabajo;
- e) los descansos y vacaciones que deberá disfrutar el trabajador;
- f) el monto del salario; la forma, día y lugar de pago del mismo, y
- g) la obligación de capacitar al trabajador en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en las empresas, conforme lo dispone la ley. Requisitos que representan la mejor garantía tanto para el trabajador como para el patrono, y evitan un cambio o modificación en la relación de trabajo, aun contando con el consentimiento del trabajador.

4. Obligaciones de las partes. La doctrina francesa ha distinguido entre normas jurídicas de derecho positivo y normas jurídicas de derecho imperativo. Con relación a las primeras

considera que su aplicación está condicionada a la voluntad de los particulares; en cambio, respecto de las segundas, estima deben ser observadas obligatoriamente por todas aquellas personas a quienes vayan dirigidas. A las normas del derecho del trabajo las estimamos, por nuestra parte, de carácter imperativo al ser el Estado el que se obliga a vigilar su cumplimiento y al quedar obligados trabajadores y patronos a sujetarse a su contenido, por ser de mayor grado el interés social que el particular que las mismas representan.

La relación de trabajo, en consecuencia, no queda a la iniciativa de las partes interesadas; tampoco su cumplimiento depende de la voluntad o acuerdo que pueda establecerse, sino de la obligación que ha tomado para sí el Estado de proveer a la defensa del interés colectivo.

Según el Diccionario Jurídico Mexicano han sido asimismo los doctrinarios franceses quienes han fijado la doble naturaleza jurídica del concepto 'contrato': como relación jurídica sujeta a un determinado estatuto y como reglamentación determinante de ciertas relaciones jurídicas.

En su calidad de relación jurídica el contrato queda siempre sujeto a un estatuto regulador de un cambio de prestaciones; esto es, algo que

pasa del patrimonio de una persona al patrimonio de otra distinta.

En cambio, como reglamentación, el contrato se propone únicamente el equilibrio de tales prestaciones, con una sola excepción, la referente a la prestación de servicios profesionales, más propia del derecho del trabajo que del derecho civil.

Para el pensamiento francés es aquí donde puede encontrarse el origen de la relación de trabajo, pues interviene en ella un principio nuevo no contemplado en el simple cambio de prestaciones: la dignidad humana; principio que se traduce en un conjunto de bases mínimas para que el hombre que trabaja pueda conducir una existencia decorosa, en armonía con los valores de que es portador el hombre.⁹

Según De la Cueva el derecho del trabajo no puede admitir la tesis de que el trabajo humano sea una mercancía y tampoco puede aceptar que se le trate como a las cosas que están en el patrimonio de los hombres, ni es posible concebir la relación jurídica de trabajo como un cambio de prestaciones, y al derecho del trabajo como la norma que busca el equilibrio de las prestaciones, pues el derecho del

⁹ DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. VOZ CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. Tomo P-Z. 9ª. Edición. Editorial Porrúa. México 1996. Pág. 77.

trabajo contempla, no el cambio de prestaciones, sino a la persona humana.¹⁰

Sin desconocer la existencia del derecho individual de trabajo, en cuanto conjunto de derechos y obligaciones que derivan para el trabajador y el patrono, del hecho de la prestación del servicio a la relación de trabajo debe concedérsele hoy plena autonomía por dos razones esenciales: una, porque en toda relación de trabajo si bien resulta indispensable la voluntad del trabajador, como ya se dijo, no es siempre necesaria la voluntad del patrono; otra porque la relación de trabajo surge del servicio en sí, cualquiera haya sido la voluntad de las partes.

Al contrato se le considera por este motivo, como acepción del concepto relación de trabajo y así lo consigna nuestra Ley Federal del Trabajo.

Tiene existencia en el marco de las condiciones de la prestación de servicios con independencia absoluta de lo que pudieran haber pactado trabajador y patrono (que puede ser o no aplicable).

Al contrato individual de trabajo lo limitan la ley, los contratos colectivos de trabajo y en cierta forma los reglamentos, porque no se pueden reducir en el los privilegios incluidos

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 375.

en unos u otros instrumentos debido al supuesto de que su contenido siempre prevalecerá sobre cualquier acuerdo individual.

Son los contratos especiales los que confirman hoy la anterior distinción, pues aparte de haber dado nacimiento a relaciones que revisten características particulares, la necesidad de dotarlos de normas propias que no ser a posible ceñirlas al concepto de contrato individual de trabajo, ha obligado a considerarlos como relación de trabajo.

Su naturaleza jurídica, así como la concurrencia de ciertas modalidades tanto en lo que corresponde a las condiciones de trabajo como a los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, han conducido la reglamentación de estas contrataciones sobre bases sui generis cuya sustentación requiere de un análisis distinto al general, no tanto por el hecho de que las normas en que se apoyan se aparten de los demás principios legales, sino por la urgencia de evitar la aplicación de disposiciones de otros códigos o leyes a un grupo de actividades que deben ser regidas por el 123 constitucional.

Tal es el caso, ya indicado, de los agentes de comercio, de los maniobristas, deportistas, actores o músicos, el trabajo universitario o el de médicos residentes en centros hospitalarios.

Examinaremos por grupos estos contratos, fijando en cada uno las generalidades que en ellos se consignan.

1.- Contratos relacionados con el transporte.

Comprenden el trabajo a bordo de las embarcaciones; el trabajo ferrocarrilero; el del autotransporte y el de las tripulaciones aeronáuticas.

Las características de la relación de trabajo se encuentran: a) en la forma de pago del salario; b) en las jornadas; c) en los descansos, y d) en los derechos y obligaciones de cada trabajador.

Es importante el salario porque el pago de cualquier prestación o indemnización debe ajustarse a la percepción diaria convenida y a los tipos de jornada que se establezcan, muy diferentes a las que corresponden al trabajo ordinario; por ejemplo, la jornada y el salario a bordo de los buques contempla variantes múltiples, sobre todo cuando la contratación se realiza con base en viajes y no por tiempo determinado o indeterminado.

En el trabajo ferrocarrilero las cuotas varían, sobre todo para el personal de transportes, según el manejo que se haga de los convoyes, la distancia que se recorra y la calidad de las rutas: de superficie (como se denominan los tramos sin pendientes); de montaña, o de

tracción, cuando la tripulación necesita realizar alguna maniobra que implique enganchar o desenganchar vagones de carga o de pasajeros.

En las tripulaciones aeronáuticas lo que interesa es el tiempo efectivo de vuelo; las horas que exija la prestación del servicio y el número de maniobras de despegue o aterrizaje que se requieran en un viaje; los descansos, al igual que en los casos anteriores, cuentan de manera importante por no regirse con base en el séptimo día, sino en función del número de viajes realizados y de la duración de éstos en un mes.

Lo mismo puede decirse del autotransporte donde el pago del salario es por viaje, ajustándose la jornada a las necesidades propias del trabajador y a las horas que éste tome para descansar.

2. Contratos de los agentes de comercio, maniobristas y trabajadores del campo. Lucha ardua ha existido por largos años entre mercantilistas y laboralistas, para establecer la naturaleza del contrato de trabajo de los agentes de comercio, que los primeros consideran comerciantes y los segundos simples trabajadores con obligaciones especiales.

La batalla se ha definido en favor de los laboralistas y de ahí que su relación de trabajo se encuentre hoy reglamentada por la

«LFT», a través de condiciones ajustadas a la prestación del servicio y a la dependencia o subordinación patronal a la que este personal se encuentre sujeto.

Situación semejante se tiene en el trabajo de maniobras de servicio público, que por largo tiempo también, fue motivo de inicua explotación del grupo de trabajadores encargados de la carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, acarreo, almacenaje y movimiento de equipaje, todo cual es objeto de una relación de trabajo particular, a cuya definición contribuyó la «SCJ» mediante su jurisprudencia, en la que se fijaron las reglas para la misma.

A su vez, el trabajo del campo ha obligado a un tratamiento especial, dado que no ha sido posible el reparto de tierra a todos los campesinos, en la actualidad ampliamente regido por la legislación laboral.

3. Trabajo de los deportistas, artistas y músicos. Mucho fue discutido al redactarse el anteproyecto de Ley Federal del Trabajo, sobre si estos grupos de trabajadores quedaban o no comprendidos en una autentica relación de trabajo.

El examen de las obligaciones a las cuales se les sujeta, las condiciones en que se les contrata, la disciplina que se les impone, el

tipo de jornadas que desempeñan, el salario que perciben por temporada o número de representaciones, etc., condujo a considerarlo en un sector especial de las relaciones obrero-patronales, con una reglamentación propia.

4. El trabajo universitario o en centros de educación superior y el trabajo de médicos residentes, en periodo de adiestramiento de una especialidad. El primero, conforme lo establecido en el artículo 3o. constitucional y reglamentado en la ley, tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales existentes entre los trabajadores administrativos o académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas, de modo tal, que concuerden con el concepto de autonomía, con el de la libertad de cátedra, con el trabajo de investigación y con los fines propios de estas instituciones.

El segundo, como se expresa en el título de referencia, tiene por objeto regular las relaciones laborales entre los médicos residentes y las unidades médicas donde se encuentren realizando estudios y prácticas de posgrado, en una disciplina de la salud a la cual pretendan dedicarse en su actividad profesional.

5. Trabajadores de confianza; a domicilio; domésticos; de hoteles, bares, restaurantes y

otros establecimientos análogos. Lo peculiar de sus actividades profesionales ha hecho que el legislador mexicano haya dispuesto para su relación de trabajo una reglamentación propia, acorde con la naturaleza del servicio que prestan, de excepción en algunos casos, o sujeto a tratamientos específicos que incluyen algunas limitaciones legales.

III.5 DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PATRÓN.

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

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente, cuando no la regla, en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es común por el contrario, su disolución físico-individual, en la integración de sociedades (personas jurídicas o morales).

Pese a que tradicionalmente, como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que dependen en relación subordinada, los trabajadores de la misma, la definición de ley es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento de que pudiera

estimarse incompleta en tanto que omite el concepto de subordinación y no alude al compromiso de retribuir el trabajo.

En efecto resulta evidente, a nuestro juicio, que al suprimirse la condicionante de la preexistencia de un contrato de trabajo, ignorándose la limitante de la subordinación, pretendió fortalecerse el carácter expansivo del derecho del trabajo.

Por otra parte, el señalamiento de la contraprestación que se haga indispensable para definir el carácter del patrón, toda vez que la obligación del pago del salario está sobrentendida, es insalvable y por disposición de ley, irrenunciable.

La desvinculación del concepto de patrón respecto del contrato de trabajo, obedece, dentro de nuestro sistema, al acogimiento de la autonomía relacionista que explica la prestación de los servicios como razón generatriz de la aplicación y beneficio del derecho del trabajo.

Para algún sector de la doctrina y del derecho comparado, suele confundirse el concepto de patrón, identificándolo indiscriminadamente, con el de empleador o empresario, cuando no, con los de dador o acreedor de trabajo. Pensamos que no es exacto.

Es inadecuado el hablar de empleador, puesto que en nuestro sistema por lo que hace fundamentalmente a la empresa de notable envergadura, caracterizada por su paulatina despersonalización no es el patrón quien emplea, sino el personal administrativo de la misma, especializado para tales menesteres.

Tampoco es factible identificarlo con el empresario, toda vez que las relaciones de trabajo no se presentan exclusivamente dentro de la empresa, sino también dentro de otros sectores; por ejemplo, el trabajo domestico.

La connotación de dador del trabajo es no solo gramatical y fonéticamente inadecuada, sino que revela graves deficiencias técnicas, como el designar de manera indistinta, tanto a la persona que ofrece el trabajo (patrón) como a la que lo realiza o proporciona (trabajador).

Por otra parte, amén de su remisión a la teoría de las obligaciones y de los contratos civiles, la expresión acreedor de trabajo como denominación sustitutiva de patrón, es definitivamente impropia, pues pudiera llevarnos al extremo de llamar a los trabajadores deudores de trabajo o quizás acreedores de salario.

El concepto de patrón, desprendido del prejuicio de poder resultar peyorativo para quienes concentran la riqueza, es sin duda el

más idóneo, pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor que las otras acepciones a la realidad y tradición jurídicas de nuestro ordenamiento del trabajo.

Con el propósito de obligar directamente al patrón con los trabajadores y evitar el subterfugio de la intermediación desvinculante, la ley establece expresamente que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

En el ámbito de los trabajos especiales, el legislador concuerda la figura del patrón con las peculiaridades del servicio.

Así, en relación con el trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, se consideran patronos a las empresas navieras como a aquéllas de maniobras; a los armadores y fletadores; a los consignatarios y agentes aduanales, como en general, a las demás personas que ordenen esta suerte de servicios.

Respecto al trabajo a domicilio se consideran patronos a las personas que encargan este tipo de labores, independientemente de que suministren o no a los prestadores de servicios

los útiles y materiales de trabajo. Tampoco trasciende para tal efecto, la forma en que aquéllos remuneren el servicio.

La existencia simultánea de varios patrones no priva a los trabajadores de los derechos laborales que les corresponden.

En el caso de los médicos residentes durante el periodo de adiestramiento en sus especialidades, se estima patrón a la persona moral o física a cuyo cargo se encuentra la Unidad Receptora de los Residentes.

Las relaciones de trabajo burocrático fueron substraídas al marco del derecho administrativo para regular a nivel tanto constitucional como legal, las vinculaciones laborales entre el Estado y otros entes de carácter público, con el personal a su servido.

Siempre en el terreno teórico, además de su carácter de persona física o jurídica de naturaleza pública o privada, puede estudiarse la figura del patrón como un simple ente de facto o una mera asociación no reconocida.

Si desde otra perspectiva el estudio del patrón se relaciona con las diferentes ramas de la actividad económica, entonces bien puede hablarse de patrones: a) industriales; b) comerciales; c) artesanales, y d) agrícolas.

En el TITULO CUARTO de la Ley Federal del Trabajo se señala los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones

En el CAPITULO I se determinan las Obligaciones de los patrones

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia.

El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y

útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

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

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 50., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las

vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII.- Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón.

Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios

deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, 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;

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 se presten oportuna y

eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

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;

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe

local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones:

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;

II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;

IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;

V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;

VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;

VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

IX.- Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y

XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

III.6 DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.

Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.

La denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su es fuerza ya preponderantemente material o intelectual.

Ciertamente, este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador.

Del concepto trabajador, podemos distinguir tres elementos:

- a) Lpersona física
- b) La prestación personal del servicio, y
- c) La subordinación.

La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propiciaba su manipulación, robusteciendo la intermediación en detrimento de la acción del sindicato.

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador, que, generalmente entendida como una obligación prototípica de hacer, no puede sustituirse por la de otra diferente, sin consentimiento del patrón.

El concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía, elemento gestor de la llamada subordinación, que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia de aquel.

En el CAPITULO II de la Ley Federal del Trabajo se señalan las Obligaciones de los trabajadores

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;

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

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

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda

causar perjuicios a la empresa.

Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que

formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

CAPÍTULO CUARTO.
LA DISCAPACIDAD COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN
LABORAL.

IV.1 CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN.

Los términos básicos son capacidad y discapacidad y a nivel introductorio, hablaremos de capacidad.

El Maestro Ignacio Galindo Garfias capacidad es la aptitud de una persona para adquirir derechos y asumir obligaciones, así como la posibilidad de que una persona pueda ejercitar esos derechos y cumplir sus obligaciones por sí mismo.¹

El Maestro Rafael De Pina opina que en relación con la persona física, se hace referencia a su personalidad, o sea, a su aptitud para ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas. Considérese, pues, la personalidad como capacidad jurídica.

La doctrina en general admite que esta capacidad presenta dos manifestaciones, que son, la idoneidad para tener derechos y la idoneidad para ejercerlos (capacidad abstracta y concreta, respectivamente).²

¹ GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil. Primer Curso. 5ª. Edición. Editorial Porrúa. México 1982. Pág. 384.

² DE PINA, Rafael. Derecho Civil Mexicano. Volumen I. 22ª. Edición. Editorial Porrúa. México 2002. Pág. 208.

La capacidad de derecho supone para CASTAN una posición estática del sujeto, mientras que la de ejercicio denota una capacidad dinámica, siendo la primera, como observa FERRARA y recuerda el autor que se acaba de citar, "la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones, la abstracta posibilidad de recibir los efectos del orden jurídico; la segunda, la capacidad de dar vida a actos jurídicos, de realizar acciones con efecto jurídico, ya produciendo la adquisición de un derecho u obligación, ya su transformación o extinción, ya su persecución en juicio".

Escribe DUALDE, con el propósito de señalar una distinción clara entre los términos personalidad y capacidad, que éstas son ideas muy afines, pero que se diferencian en que la primera es la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones en general, mientras que la segunda se refiere a derechos y obligaciones determinados.³

El autor en cita determina que la incapacidad de hecho, o sea, la limitación de la capacidad de derecho, se clasifica en natural y legal.

La distinción entre la capacidad natural y la legal no se encuentra suficientemente clara ni en la doctrina ni en la legislación.

³ DE PINA, Rafael. Op. Cit. Pág. 208.

El Código civil, en su artículo 450, dice que tienen incapacidad natural y legal:

- I. Los menores de edad.
- II. Los mayores de edad disminuidos o perturbados en su inteligencia, aunque tengan intervalos lúcidos; y aquellos que padezcan alguna afección originada por enfermedad o deficiencia persistente de carácter físico, psicológico o sensorial o por la adicción a sustancias tóxicas como el alcohol, los psicotrópicos o los estupefacientes; siempre que debido a la limitación, o la alteración en la inteligencia que esto les provoque, no puedan gobernarse y obligarse por sí mismos, o manifestar su voluntad por algún medio.

En realidad la incapacidad natural es la derivada de la falta de edad o de la enfermedad y la legal la fundada en todas las demás causas establecidas por la ley.

La interdicción es un estado especial de las personas que constituye una incapacidad para la realización de determinados actos civiles.

La interdicción se produce en virtud de una resolución judicial, civil o penal, siendo ésta consecuencia accesoria de determinadas sanciones penales.

El Código civil dispone que las restricciones a la personalidad jurídica implícitas en la minoría de edad, las incapacidades o el estado de interdicción, no deben menoscabar la dignidad de la persona ni atentar contra la integridad de la familia.⁴

Para Rafael Rojina Villegas, la capacidad es el atributo más importante de las personas. Todo sujeto de derecho, por serlo, debe tener capacidad jurídica; ésta puede ser total o parcial. Es la capacidad de goce el atributo esencial e imprescindible de toda persona, ya que la capacidad de ejercicio que se refiere a las personas físicas, puede faltar en ellas y sin embargo, existir la personalidad.

De lo antes expuesto, podemos deducir que el principal atributo de la personalidad del sujeto y de su existencia para el derecho, está constituido por su capacidad jurídica, o capacidad de derechos, que es la aptitud (o idoneidad) para ser sujeto de derechos subjetivos en general; de manera que no se conciben seres humanos que no estén dotados de la capacidad jurídica. La capacidad jurídica es atributo inseparable de la persona humana; se la adquiere por el hecho mismo de la existencia; esto es, por nacimiento y desde el momento del nacimiento; y acompaña al sujeto hasta la muerte. Lo mismo que respecto de la

⁴ DE PINA, Rafael. Op. Cit. Págs. 208 y 209.

personalidad jurídica, así también en cuanto a la capacidad jurídica, se manifiesta la coincidencia por la cual el ser humano tiene, como tal, la capacidad jurídica. También el niño y el loco gozan de la capacidad jurídica; la capacidad jurídica es la regla.

"La capacidad jurídica no es, ella misma, un derecho subjetivo; es, más bien, el antecedente lógico de los derechos subjetivos singulares (con el contenido más diverso); es una cualidad jurídica. Como tal, está ampliamente concedida por nuestro ordenamiento jurídico: el art. 22 de la Constitución especifica que nadie puede ser privado, por motivos políticos, de la capacidad jurídica. Rectamente, por tanto, se habla de 'estado' (*status*) de persona."⁵

Julián Bonnecase determina que: "La capacidad de goce es la aptitud de una persona para participar en la vida jurídica por sí misma o por medio un representante, figurando en una situación jurídica o en una relación de derecho, para beneficiarse con las ventajas o soportarlas cargas inherentes a dicha situación o relación. En una fórmula más breve ya reproducida, se dirá que la capacidad de goce es la aptitud de ser titular de un derecho. La noción de capacidad de goce se identifica, pues, en el fondo, con la noción de la personalidad. Estos términos son equivalentes;

⁵ ROJINA VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil Mexicano. Tomo I. 10ª. Edición. Editorial Porrúa. México 2001. Págs. 431 y 432.

no se concibe la noción de persona sin la capacidad de goce. Por otra parte, los términos 'capacidad de goce' son poco adecuados al estado de cosas que pretenden traducir, como se advertirá cuando estudiemos los derechos reales de goce, por ejemplo. Sea de ello lo que fuere, si bien es cierto que la capacidad de goce de una persona nunca puede ser suprimida, también lo es que se le puede hacer sufrir restricciones; si se prefiere no existen incapacidades de goce generales, pero, por el contrario, hay incapacidades de goce especiales, forzosamente muy limitadas en número, pues parece que atentan contra la esencia misma de la personalidad." "La capacidad de ejercicio se opone a la capacidad de goce y puede definirse como la aptitud de una persona para participar por sí misma en la vida jurídica, figurando efectivamente en una situación jurídica o en una relación de derecho, para beneficiarse con las ventajas o soportar las cargas inherentes a dicha situación, siempre por sí misma. Como hicimos tratándose de la capacidad de goce, podemos usar aquí una fórmula más breve y decir: que la capacidad de ejercicio es la aptitud de la persona para adquirir y para ejercer derechos por sí misma."⁶

La capacidad se divide en capacidad de goce y capacidad de ejercicio.

⁶Autor citado por ROJINA VILLEGAS, Rafael. Op. Cit. Pág. 431.

Para Messineo la capacidad se presenta, al llegar a este punto, la cuestión relativa a la distinción entre incapacidad (legal o natural) de obrar e incapacidad jurídica.

Se ha visto que pueden registrarse no pocos casos de incapacidad jurídica; aquí conviene añadir que la mayoría de esos casos suelen, por el contrario, asignarse a la materia de la capacidad de obrar y por consiguiente, según la opinión corriente, debería tratarse de ellos, no en aquélla, sino en esta sede. Pero el que escribe ha considerado, llevando a fondo lo que otros iniciaron, que en los casos en que, no solamente el sujeto no está admitido por el ordenamiento jurídico a cumplir determinados actos, sino que ni siquiera está admitido a cumplirlos por él su representante legal, se está, precisamente, en presencia de figuras de incapacidad jurídica parcial, o sea, ante casos en los cuales es jurídicamente imposible, para el sujeto, cumplir aquellos determinados actos, y estos casos no pueden, evidentemente, asignarse a la materia de la incapacidad de obrar, de la cual, por el contrario, es característico que al sujeto lo pueda siempre sustituir, en el cumplimiento del acto, el representante legal, o que el sujeto pueda cumplir el acto con la asistencia del curador.

Todo esto explica la discriminación entre dos grupos de casos, aquí seguida, no obstante que la ley, sobre la base de criterios

evidentemente inciertos, haya subsumido algún caso de incapacidad jurídica parcial entre los de incapacidad de obrar. Tal es el caso, antes indicado, de que trata el art. 591, a propósito del cual, el legislador no ha considerado que al menor de dieciocho años, al sometido a interdicción y al incapaz de entender o de querer, pueda sustituirse nadie en la *testamentificatio* activa y que, por tanto, ése no es un caso de mera incapacidad de obrar (de disponer), sino un caso de incapacidad jurídica, aunque sea limitada a la *testamentifactio*.⁷

La capacidad de goce es la aptitud para ser titular de derechos o para ser sujeto de obligaciones. Todo sujeto debe tenerla. Si se suprime, desaparece la personalidad por cuanto que impide al ente la posibilidad jurídica de actuar.

Kelsen concibe al sujeto, según ya lo hemos explicado, como un centro de imputación de derechos, obligaciones y actos jurídicos. Por lo tanto, la capacidad viene a constituir la posibilidad jurídica de que exista ese centro ideal de imputación y al desaparecer, también tendrá que extinguirse el sujeto jurídico.⁸

Rafael Rojina Villegas explica que se ha sostenido que la esclavitud y la muerte civil

⁷ Autor citado por ROJINA VILLEGAS, Rafael. Op. Cit. Pág. 432.

⁸ Autor citado por ROJINA VILLEGAS, Rafael. Op. Cit. Pág. 432.

fueron causas extintivas de la personalidad, de tal manera que el esclavo se reputaba cosa y el declarado civilmente muerto, perdía todos sus derechos, cesando *ipso jure* su personalidad. La verdad es que, ni la esclavitud ni la muerte civil lograron extinguir todos los deberes de la persona, aun cuando sí extinguieron sus derechos. Para que la esclavitud se pueda considerar como extintiva totalmente de la capacidad de goce, es necesario que el esclavo carezca de derechos subjetivos y de deberes, lo cual es imposible, pues jamás se le podrá considerar, desde el punto de vista penal, como a un sujeto irresponsable: el esclavo siempre podrá ser juzgado penalmente, y sancionado; tendrá deberes jurídicos para respetar todos aquellos valores que el derecho tutela. Por esto, el esclavo es persona desde el punto de vista penal, y tiene capacidad, ya que se le pueden imputar deberes jurídicos. Evidente es que su capacidad está notablemente disminuida, pero según el concepto de persona que hemos explicado, no se exime por ello de esta calidad de sujeto de obligaciones que le imputamos.⁹

Continúa el autor explicando que la muerte civil, en las legislaciones que la adoptaron (entre nosotros no existe), trae como consecuencia la pérdida de los derechos del estado civil, de los derechos de potestad, de los patrimoniales y de los políticos y públicos subjetivos; es decir, prácticamente todo el

⁹ ROJINA VILLEGAS, Rafael. Op. Cit. Págs. 432 y 433.

status de la persona desde el punto de vista de sus facultades era suprimido por el derecho, bien como una pena o como una consecuencia del voto religioso, que originaban para los efectos jurídicos la extinción de todas esas facultades. Era tan estricto el régimen de la muerte civil, que implicaba la disolución del matrimonio y, por lo tanto, el otro cónyuge quedaba en libertad de celebrar otro matrimonio; quien la sufría perdía sus derechos de patria potestad y de potestad marital, su calidad de nacional y de ciudadano, y por lo tanto, sus derechos políticos y públicos subjetivos; perdía también todos sus derechos patrimoniales: sus bienes, sus derechos de crédito y sus derechos reales (propiedad, posesión originaria y demás facultades jurídicas relacionadas con la propiedad). Sin embargo, el que sufría la muerte civil no perdía su calidad de persona por cuanto que mantenía una cierta capacidad. Cuando se administraba como pena, aquel a quien se aplicaba era sujeto de deberes desde el punto de vista del derecho penal. Podía sufrir nuevas sanciones supongamos, si cometía delitos. Cuando la muerte civil era consecuencia de la pena sufrida, estando el individuo en prisión, mantenía su capacidad y su personalidad como base para imponerle deberes desde el momento en que debería observar cierta conducta en la cárcel; incurriendo en ciertas sanciones si no observaba la conducta reglamentaria. Independiente de este aspecto penal, aquel que

sufría la muerte civil, tenía capacidad para celebrar los contratos indispensables para su subsistencia; Do se le podía negar la capacidad jurídica de comprar víveres; de trabajar estando en libertad y, por consiguiente, de obtener un salario. Advertimos aquí que se respetaba una cierta capacidad para contratar; de lo contrario, habría que admitir que el que sufría la muerte civil estaba condenado a perecer, y ninguno de los sistemas jurídicos que reglamentó esta pena, llevó las consecuencias hasta ese extremo.¹⁰

Roberto de Ruggiero apunta que la doctrina romana de la capacidad se desarrolló toda en torno al triple *status* de que la persona gozaba; el *status libertatis*, el *status civitatis* y el *status familiae*, de los cuales los dos primeros constituían condiciones esenciales de la capacidad jurídica y el último daba lugar a la distinción de personas *sui iuris* y personas *alieni iuris*, determinando en los sometidos al poder ajeno una incapacidad en la esfera del derecho privado. Hoy, desaparecida toda huella de esclavitud equiparada la condición del extranjero a la del ciudadano en cuanto al goce de los derechos civiles (Código Civil, art. 3º.). transformado profundamente el contenido y la esencia de los poderes familiares, que no suprimen, como en otro tiempo, la capacidad jurídica, es condición única para ser sujeto de derechos en

¹⁰ ROJINA VILLEGAS, Rafael. Op. Cit. Pág. 433 y 434.

el derecho moderno la de ser hombre. La capacidad jurídica, es decir la idoneidad para ser sujeto de derechos corresponde, en general, a todo hombre, pero puede ser limitada por el ordenamiento en cuanto se prive al sujeto de algunos derechos por razón de sexo o de edad o de condena criminal". "Esta limitación por extensa e intensa que sea, no llega nunca a aniquilar la capacidad jurídica destruyendo la personalidad; la muerte civil que admitían algunas legislaciones anteriores ha sido desterrada de nuestro Código."¹¹

Ahora bien una vez definido lo que es la capacidad (en el ámbito jurídico) definiremos lo que es la "discapacidad" desde el punto de vista físico e intelectual así como "personas con capacidades diferentes" ya que es un hecho que a las personas con algún tipo de limitación física suele llamárseles de ambas maneras; la Organización Mundial de la Salud se refiere a ellas como personas con discapacidad y la define como "La pérdida de la capacidad funcional secundaria, con déficit en un órgano o función, y que trae como consecuencia una minusvalía en el funcionamiento intelectual y/o en la capacidad para afrontar las demandas cotidianas del entorno social", de lo que podemos apreciar que la define como una pérdida de capacidad, por lo que concluimos el porque llamar a estas personas discapacitadas.

Por otro lado tenemos a quienes les llaman personas con capacidades diferentes, cuya

¹¹ Autor citado por ROJINA VILLEGAS, Rafael. Op. Cit. Pág. 433.

terminología es también ocupada en diferentes leyes y reglamentos, como por ejemplo:

a) Ley para el Desarrollo Integral de Personas con Capacidades Diferentes para el Estado de Baja California:

Art.2.- Para los efectos de esta ley se entiende por:

I.-

II.-

III.-

IV.-

V.-

VI.-

VII.- Personas con Capacidades Diferentes:- Aquellas que, como consecuencia de una o más deficiencias física, psíquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, permanentes o temporales, se ven limitadas para realizar por sí misma actividades necesarias para su desempeño físico, mental, social, ocupacional y económico.

b) Reglamento para la Atención de Personas con Capacidades Diferentes en el Municipio de Torreón Coahuila:

Art.-2º.- Para efectos de este Reglamento se entenderá por:

I.-

II.-

III.-

IV.-

V.-

VI.-

VII.-

VIII.- Persona con Capacidad Diferente:- Todo ser humano que tenga de manera permanente o transitoria una carencia o disminucion congénita o adquirida de alguna de sus facultades física, mental, psicomotoras o sensoriales que le impiden o dificultan en el área de su capacidad diferente, su desarrollo e integración al medio que le rodea.

De entre los múltiples problemas que afrontan de manera cotidiana las personas con discapacidad el más común es la discriminación que excluye a estas personas socialmente por el solo hecho de ser diferentes, relegándolas por no ser como la mayoría de las demás personas en relación a normas específicas y de no ser productivos en términos de la economía actual.

Este hecho no es un problema actual, la discriminación es históricamente heredada, desde la antigüedad, donde, por ejemplo en Grecia se ahogaban a los bebés que nacían con algún defecto físico y en la Edad Media excluían socialmente a los que tuvieran algún tipo de discapacidad ya fuese física o mental.

Todo tiene que ver con el ideal estético o normas sociales, recordemos que ha sido

tradicional de todos los tiempos la desigual de los hijos según fuera su origen matrimonial o extramatrimonial.

Así, los segundos tenían menos derechos en la herencia de sus progenitores que los hijos habidos en matrimonio.

También, en el ámbito laboral, es reseñable el trato discriminatorio que sufren las mujeres, pues el coste que para las empresas supone contratar a una mujer, en especial si está casada, es mayor si se tiene en cuenta una posible baja por maternidad.

Es célebre el caso que en Francia protagonizaron hace décadas las auxiliares de vuelo de la compañía aérea Air France: la discriminación venía dada, no por la condición de mujer, sino por la de ser mujer casada.

La política oficial de *apartheid* fue abolida en la República Sudafricana, en lo cual tuvo un protagonismo indudable el dirigente de la población negra Nelson Mandela, además de las presiones internacionales generalizadas.

A pesar de todo, en los últimos tiempos se han recrudecido las prácticas racistas o xenófobas en los países occidentales (*skin heads* o 'cabezas rapadas', grupos neonazis, entre otros), y de una manera alarmante en algunos

países árabes (Argelia, Irán, Egipto), en éstos ya con serias implicaciones religiosas.

Las modernas Constituciones prohíben la discriminación, a partir de la proclamación de la igualdad de los ciudadanos ante la Ley. Es más, uno de los llamados derechos fundamentales es precisamente la no discriminación por razón de nacimiento, sexo, raza o cualquier condición personal o social.

En la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948 este derecho se encuentra reconocido expresamente.

No son pocas las legislaciones penales que consideran delito la práctica del funcionario público o del particular que desempeña un servicio público que deniega a una persona, por razón de origen, sexo, religión o raza, una prestación a la que tiene derecho.

Desde otro punto de vista, el Derecho del comercio utiliza el término discriminación para referirse al trato desigual que se puede conferir según sea el cliente un consumidor o un profesional o proveedor.

La discriminación social, es la situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta; debe distinguirse de la

discriminación positiva (que supone diferenciación y reconocimiento).

Entre esas categorías se encuentran la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad.

Existe una amplia legislación contra la discriminación en materia de igualdad de oportunidades de empleo, vivienda y bienes y servicios.

La mayor parte de los países practican la discriminación contra extranjeros y otras minorías dentro de sus fronteras.

Esta discriminación puede ser por razones de religión (como la existente entre protestantes y católicos o entre musulmanes y judíos), por razones de raza (como la política de *apartheid* que se practicó en Suráfrica entre 1948 y 1992) o por razones de sexo (como ocurre en muchos países donde las mujeres tienen derechos muy limitados).

La legislación de cada país debería ser el medio para combatir la discriminación, pero con frecuencia son precisamente estas leyes las que, de forma activa o pasiva, alientan las prácticas discriminatorias.

Por lo general se ha observado que la discriminación aumenta de forma considerable en

periodos de recesión económica, en donde la población vuelca su insatisfacción sobre otros grupos étnicos o religiosos considerados como presuntos causantes de esta situación.

Los esfuerzos internacionales para combatir la discriminación han sido casi inexistentes hasta la aprobación de la Carta de las Naciones Unidas (ONU) en 1945.

Uno de los objetivos de este documento era fomentar “el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos los individuos sin distinción de raza, sexo, idioma o religión”.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, contiene una amplia afirmación de los derechos humanos, aunque carece de efecto vinculante sobre los Estados miembros.

Posteriormente la Asamblea General aprobó el Acuerdo sobre Derechos Civiles y Políticos (que entró en vigor en 1976), así como acuerdos específicos sobre prevención y penalización del genocidio y sobre eliminación de cualquier forma de discriminación racial.

Estos acuerdos fueron firmados por la gran mayoría de los países, entre los que no se encontraba Estados Unidos, aunque en febrero de

1986 el Senado de este país respaldó la condena de la ONU sobre el genocidio.

El principal obstáculo a la protección internacional de los derechos humanos es el hecho de que la mayoría de los países no aceptan la intervención en sus asuntos internos, y no reconocen la discriminación de sus propios ciudadanos.

En cierta medida esta dificultad ha podido ser solventada por organizaciones como la Comisión Europea de Derechos Humanos y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

Algunas organizaciones independientes, como Amnistía Internacional, trabajan por la protección de los derechos humanos y contra la discriminación en todo el mundo.

Otra especie de discriminación, la constituye el antisemitismo, movimiento, actitud o doctrina en contra de la religión y cultura del pueblo judío.

El término designa las conductas de quienes proponen la discriminación hacia los judíos en general.

El término semita, aplicado en un principio a todos los descendientes de Sem, hace referencia a un grupo de pueblos del suroeste asiático que engloba tanto a los judíos como a los árabes.

Posteriormente, el término antisemitismo, que surgió hacia 1879, designó la hostilidad exclusiva hacia los judíos basándose en aspectos etnológicos y no religiosos.

Esta hostilidad fue justificada supuestamente por una teoría desarrollada por primera vez en Alemania a mediados del siglo XIX, según la cual la raza aria (en sánscrito 'noble') era considerada superior, tanto por su físico como por su carácter e inteligencia, a la raza semítica.

A pesar de que esta teoría fue rechazada por los etnólogos, se publicaron libros de amplia difusión que incorporaban doctrinas antisemitas; algunos de sus autores eran el diplomático francés y filósofo social Joseph Arthur, conde de Gobineau, o el filósofo y economista alemán Karl Eugen Dühring.

La teoría de la superioridad de ciertas razas se ha utilizado a lo largo de toda la historia para justificar la persecución civil y religiosa de los judíos.

El fenómeno antisemita se ha intentado explicar de muchas maneras. Una de ellas, muy aceptada por los científicos sociales, sugiere que el antisemitismo reaparece en los periodos de inestabilidad social y crisis económica, como ocurrió en Alemania en la década de 1880 y en

los años que precedieron a la II Guerra Mundial (1939-1945).

Las pasiones y frustraciones que se generaron en estos periodos buscaban una víctima propiciatoria, una 'cabeza de turco'; a lo largo de la historia las víctimas han sido con frecuencia minorías aisladas, como los judíos.

A pesar de que el término antisemitismo aparece en 1879, el sentimiento antijudío existe desde hace miles de años.

En el Imperio romano, por ejemplo, la devoción de los judíos hacia sus creencias y otras formas especiales de culto se utilizó como pretexto para su discriminación política y fueron muy pocos los que llegaron a adquirir la ciudadanía romana.

A partir del siglo IV d.C. (y posiblemente antes), los judíos fueron considerados por los cristianos responsables de la muerte de Jesucristo.

Con la expansión del cristianismo en el mundo occidental, la discriminación basada en los prejuicios religiosos contra este pueblo se generalizó, lo que hizo surgir un antijudaísmo sistemático y generalizado.

Los judíos fueron asesinados en gran número (especialmente durante las Cruzadas), aislados

en guetos, obligados a llevar señales de identificación y arruinados al serles impuestas restricciones severas a sus actividades económicas. En España, los judíos que no se convirtieron al cristianismo fueron expulsados en 1492 por orden de los Reyes Católicos.

En los siglos XVIII y XIX, después de la Revolución Francesa y el Siglo de las Luces, al producirse una mayor separación entre Iglesia y Estado, y aparecer en las naciones modernas un mayor respeto a las diferencias étnicas y de religión, la persecución religiosa y económica contra los judíos disminuyó y sus miembros volvieron a integrarse de forma gradual en el orden político y económico.

Sin embargo, su aceptación era superficial y oscilaba según los ciclos económicos y sociales.

En Alemania, el proceso de la emancipación judía se completó con la formación del II Imperio Alemán en 1871.

A pesar de que las reformas legales pusieron fin a la discriminación por razones religiosas, aumentó la hostilidad basada en el racismo.

Las teorías racistas formuladas en décadas anteriores dieron pie a una nueva formación de partidos políticos antisemitas después de la Guerra Franco-prusiana y de la crisis económica de 1873.

El ambiente político en Alemania estuvo marcado por la presencia de al menos un partido abiertamente antisemita, hasta que en 1933, bajo el nacionalsocialismo, se adoptó el antisemitismo como política oficial del gobierno.

El ejemplo del antisemitismo alemán fue seguido por otros países de Europa central y occidental.

En Austria, por ejemplo, existía un partido socialcristiano que defendía un programa antisemita.

En Francia, el antisemitismo se convirtió en uno de los puntos clave de la separación entre Iglesia y Estado.

Las facciones eclesiásticas y monárquicas adoptaron, por lo general, principios antisemitas basados en las teorías racistas formuladas en Alemania y fomentadas en parte por numerosas publicaciones, especialmente en el periódico *La Libre Parole*, que fundó en 1892 el periodista francés Édouard Drumont.

El antisemitismo en Francia culminó con el caso Dreyfus, que duró desde 1894 hasta 1906. Con la liberación de Dreyfus, oficial judío del Ejército francés encarcelado por supuesta

traición, el antisemitismo desapareció casi por completo del mapa político en Francia.

La oposición a los judíos en la Europa oriental siguió cursos distintos. En esta región de Europa nunca desaparecieron las costumbres medievales que aislaban a los judíos como clase social y económica, por lo que el proceso de emancipación judía característico de Europa occidental no tuvo lugar.

De hecho, las trabas impuestas a los judíos en la edad media se hicieron más rigurosas. En Rusia se adoptaron medidas para impedir a los judíos la posesión de tierras y para limitar su admisión en las instituciones de educación superior hasta un máximo del 3 al 10% del total de alumnos.

La persecución de los judíos en Europa oriental culminó con una serie de masacres organizadas, conocidas como pogromos, que comenzaron en 1881. Algunas de las actuaciones más sangrientas tuvieron lugar en Rusia, a raíz de la revolución de 1905.

Durante los pogromos fueron asesinados miles de judíos en más de 600 pueblos y ciudades, y se saquearon y destruyeron sus propiedades. Los historiadores están de acuerdo en que los pogromos fueron producto de una política gubernamental deliberada que tenía como objetivo desviar el descontento social y

político de los trabajadores y campesinos rusos hacia la intolerancia religiosa.

Estos disturbios fueron fomentados por un nuevo tipo de propaganda de masas, como la difusión del panfleto Protocolos de los sabios de Sión, que pretendía revelar detalles de una conspiración judía internacional para dominar el mundo.

Esta publicación, que apareció por primera vez en Rusia en 1905, contenía datos falsos sobre los judíos. Idéntica distorsión de los hechos fue utilizada durante los pogromos posteriores a la Revolución Rusa de 1917 y causaron la muerte de cientos de miles de personas.

Durante el periodo de entreguerras (1918-1939) se mantuvo la tendencia antisemita en el ámbito internacional. En Alemania, durante las décadas de 1930 y 1940, explotó el antisemitismo bajo el régimen nazi dirigido por Adolf Hitler. El contenido de la propaganda nazi era variado: incluía una doctrina racista, además del odio religioso y, de forma paradójica, la identificación de los judíos con elementos capitalistas y comunistas tanto alemanes como de otros países.

La fuerte campaña antisemita dentro de Alemania se vio también reforzada por movimientos en Europa y Estados Unidos organizados por agentes y simpatizantes nazis.

Sin embargo, la persecución física de la comunidad judía fue más grave que toda campaña psicológica.

La persecución sistemática de judíos, homosexuales y personas discapacitadas, se debió al resurgimiento de la teoría de la eugenesia, práctica que sería desarrollada por los nazis.

Poco después de que el partido nacionalsocialista accediera al poder en Alemania en 1933, se aprobó una legislación especial que excluía a los judíos de la protección de las leyes alemanas.

Fueron detenidos legalmente y confinados en campos de concentración, en donde se les condenaba a trabajos forzados, se les torturaba y ejecutaba. Las masacres esporádicas y locales culminaron en un pogromo generalizado en toda Alemania en 1938, organizado oficialmente por el Partido Nacionalsocialista.

A raíz del estallido de la II Guerra Mundial, la frecuencia de las actividades antisemitas aumentó de forma alarmante. En toda Europa muchos gobiernos (como los de la Francia ocupada, Italia, Polonia y Ucrania) adoptaron programas antisemitas.

En Alemania, Hitler anunció una “solución final al problema judío”: el exterminio de la comunidad judía, crimen hoy tipificado por la legislación internacional como genocidio.

Al final de la guerra, 6 millones de judíos (incluyendo las dos terceras partes de la población judía de Europa) habían sido exterminados.

En los campos de concentración murieron asimismo gran número de homosexuales, gitanos y prisioneros políticos.

Después de la guerra, la fuerte reacción contra el horror de los campos de exterminio nazi dio lugar a la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1948.

En los juicios por crímenes de guerra, que se celebraron en Nuremberg (Alemania) a partir de 1945, muchos oficiales nazis fueron condenados por aplicar las leyes raciales del partido y llevar a cabo el exterminio de judíos y otras personas en los campos de concentración.

El gobierno de la República Federal de Alemania continuó realizando detenciones de oficiales nazis hasta finales de la década de 1960 y devolvió en parte propiedades, pensiones y tierras arrebatadas a los judíos.

En la antigua República Democrática de Alemania se celebraron algunos juicios por crímenes de guerra, impulsados básicamente por los soviéticos, y se dictaron varias penas de muerte.

Sin embargo, no se produjo la restitución de propiedades, dado que el Estado (a diferencia de la República Federal de Alemania) no se consideraba el heredero legal del III Reich.

A pesar de que la posición oficial de la Alemania unificada está claramente en contra del antisemitismo, se han producido brotes esporádicos de violencia y hostilidad hacia los judíos.

En las demás democracias occidentales el ejemplo del extremismo nazi acalló el antisemitismo en los años de la posguerra. Sin embargo, ha resurgido la violencia de los militantes de partidos neonazis de Gran Bretaña, Francia, España y otros países de Europa y América.

En estos años se han producido regularmente actos de vandalismo como pintadas o quema de sinagogas y profanación de tumbas de judíos. Pequeños grupos neonazis y extremistas han sido los responsables de la propaganda y violencia antisemita.

En Estados Unidos, desde finales de la década de 1960 han tenido lugar varios brotes de este tipo de violencia.

Por lo general, la política de las iglesias cristianas ha sido la de reaccionar contra el fenómeno nazi eliminando las bases religiosas del prejuicio.

En los años de la posguerra se ha fortalecido la cooperación entre las organizaciones cristianas y judías, y en el Concilio Vaticano II (1962-1965) la Iglesia católica repudió formalmente la acusación de que los judíos eran responsables de la muerte de Jesucristo y condenó el genocidio y el racismo como prácticas no cristianas.

En Latinoamérica, refugio de muchos oficiales nazis después de la II Guerra Mundial, se han producido también incidentes antisemitas. Algunas de las manifestaciones más graves tuvieron lugar con ocasión de la detención en Argentina de Adolf Eichmann por los servicios secretos israelíes en 1960. Eichmann fue juzgado en Jerusalén por crímenes contra los judíos y condenado a muerte.

En Oriente Próximo, habitado por pueblos semitas, se generó una nueva forma de antisemitismo como resultado del aumento de la oposición al sionismo, al crearse el Estado de Israel en 1948.

El establecimiento de esta patria para los judíos, que significaba la ocupación de una tierra habitada mayoritariamente por árabes, supuso el desplazamiento de la población y originó una fuerte oposición de la Liga Árabe.

En el transcurso de los años siguientes tuvieron lugar numerosos enfrentamientos en la frontera entre Israel y sus vecinos árabes, alcanzando las hostilidades su máxima gravedad entre 1948 y 1949, y en 1956, 1967, 1973 y 1982.

La Organización para la Liberación de Palestina (OLP), creada en mayo de 1964, mantuvo una guerra de guerrillas contra Israel tanto dentro de sus fronteras como en otros países.

Las sanciones económicas impuestas por los países de la Liga Árabe a diferentes gobiernos y empresas que cooperaban con Israel fueron tema de disputa después de la guerra de 1973. El enfrentamiento entre árabes e israelíes en este contexto no puede explicarse únicamente por móviles antisemitas, pues en la espiral de violencia jugaron una parte importante los intentos de expansión territorial del Estado de Israel, tras su creación en 1948.

En la antigua Unión Soviética (URSS) el legado imperial antisemita se mantuvo durante la posguerra.

Para el comunismo soviético ortodoxo el judaísmo, al igual que el sionismo religioso o seglar, resultaba inaceptable como religión.

Según un informe, más de 400.000 rusos blancos y judíos ucranianos fueron deportados en 1949 a los campos de trabajo de Siberia.

La campaña contra la cultura de los judíos se intensificó: se suprimió la prensa judía, se silenció a los principales escritores en lengua yidish, se redujeron las oportunidades de educación para los jóvenes judíos y su emigración se hizo prácticamente imposible.

A finales de la década de 1980 los disturbios políticos en la URSS y en Europa oriental permitieron la emigración masiva de judíos hacia Israel; sin embargo, el resurgir del nacionalismo y el declive del comunismo han generado un aumento del movimiento antisemita.

IV.2 EL ARTÍCULO 133 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En el Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, referente a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, en cuyo capítulo I se determinan las obligaciones de los patrones, destacando:

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones:

“I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;...”

En la práctica he observado que también se discrimina laboralmente a las personas con capacidades diferentes y en ello consiste este trabajo de investigación, es decir la integración laboral de personas con discapacidad, evitando la discriminación negándoles un trabajo y ganarse la vida de una forma digna, ya que se ha demostrado que el trabajador discapacitado es apta para desempeñar una actividad productiva específica.

Ahora bien, dentro de los preceptos contenidos en la Ley Federal del Trabajo, el principio de igualdad en las condiciones de trabajo es de enorme importancia, principio contenido en el artículo 56 de la ley en comento, toda vez que establece que deberán instituir condiciones iguales para trabajadores que desempeñen trabajos iguales.

Entre las discapacidades o minusvalías físicas más comunes se encuentran la ceguera, la sordera y la parálisis, mientras que entre las mentales se encuentran el autismo y los efectos del síndrome de Down, entre otras.

Las discapacidades pueden revestir diferentes grados. Así, entre dos personas con el síndrome

de Down, una puede estar muy limitada en términos de actividad, mientras que la otra (sólo ligeramente afectada) puede ser capaz de realizar un trabajo y ser casi autosuficiente.

Los discapacitados a veces tienen dificultad para ciertas actividades consideradas por otras personas como totalmente normales, como viajar en transporte público, subir escaleras o incluso utilizar ciertos electrodomésticos. Sin embargo, el mayor reto para los discapacitados ha sido convencer a la sociedad de que no son una clase aparte. Históricamente han sido compadecidos, ignorados, denigrados e incluso ocultados en instituciones.

Hasta la segunda mitad del siglo XX fue difícil que la sociedad reconociera que los discapacitados (aparte de su defecto específico) tenían las mismas capacidades, necesidades e intereses que el resto de la población; por ello seguía existiendo un trato discriminatorio en aspectos importantes de la vida.

Había empresarios que se resistían a dar trabajo o promocionar a discapacitados, propietarios que se negaban a alquilarles sus casas y tribunales que a veces privaban a los discapacitados de derechos básicos como los de custodia de los hijos. En las últimas décadas esta situación ha ido mejorando gracias a cambios en la legislación, a la actitud de la

población y a la lucha de los discapacitados por sus derechos como ciudadanos e individuos productivos.

Los discapacitados, en el ejercicio de sus derechos, han luchado por establecer los siguientes principios: ser evaluados por sus méritos personales, no por ideas estereotipadas sobre discapacidades; conseguir que la sociedad realice cambios que les permitan participar con más facilidad en la vida empresarial y social (facilitar el acceso con sillas de ruedas al transporte público, a edificios y a espectáculos) y finalmente y, en la medida de lo posible, integrarse con la población capacitada.

Las injusticias y desventajas que encaran las mujeres son recurrentes: en la esfera educativa, en el acceso y la atención a la salud, en la familia, en el ámbito de la participación política y en el trabajo, donde las expresiones no solo se dan en términos de acoso sexual, sino también en el valor que se otorga a su trabajo.

La discriminación en otros ámbitos de la vida de las mujeres se acumula afectando sus carreras. En el mundo laboral, las mujeres padecen una de las formas de discriminación más arraigadas porque su participación en esta esfera pone en cuestionamiento la exclusividad de su rol en el ámbito doméstico. Y ese rol precisamente, el de madre y cuidadora, es el

que sirve de excusa para actuar de manera inequitativa y discriminatoria.

Así lo reconoce la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de las Naciones Unidas, organismo que ha recomendado prestar especial atención a la protección de la maternidad de las mujeres que trabajan, ya que la condición actual, futura o probable de las mujeres como madres sigue siendo una de las principales causas de su discriminación en el empleo y, por añadidura, en otros ámbitos de su vida.¹²

IV.3 LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN.

Los antecedentes legislativos más importantes de esta Ley, son los siguientes:

1. Ley de Asistencia Social, publicada en enero 9 de 1986, contra la discriminación a Mujeres y Adultos mayores.

2. Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público, publicada el julio 15 de 1992, contra la discriminación a Credos diversos.

3. Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, publicada en junio 29 de 1992, contra la discriminación a Mujeres, Etnias y razas Discapacidades, Migrantes, Adultos mayores,

¹² LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES. CONSEJO NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN. TEXTOS DEL CARACOL. México 2007. Pág. 17.

Infancia y adolescencia, Preferencias sexuales y Credos diversos.

4. Ley de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, publicada en mayo 21 de 2003, contra la discriminación a Etnias y razas.

5. Ley de Entidades Paraestatales, publicada 14 de mayo de 1986, regula organismos como el CONAPRED. (CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN)

6. Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, publicada en junio 25 de 2002, contra la discriminación a adultos mayores.

7. Ley del Instituto Mexicano de la Juventud, publicada en enero 6 de 1999, contra la discriminación a Infancia y Adolescencia.

8. Ley del Instituto Nacional de Mujeres, publicada en enero 12 de 2001, contra la discriminación a Mujeres.

9. Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos, publicada en diciembre 15 de 2002, contra la discriminación a Etnias y razas.

10. Ley General de Educación, publicada en julio 13 de 1993, contra la discriminación a Mujeres, Etnias y razas, Discapacidades, Migrantes, Adultos mayores, Infancia y

adolescencia, Preferencias sexuales y Credos diversos.

11. Ley General de las Personas con Discapacidad, publicada en junio 10 de 2005, contra la discriminación a personas discapacitadas.

12. Ley General de Población, publicada en enero 7 de 1974, contra la discriminación a Migrantes.

13. Ley General de Salud, publicada en febrero 7 de 1984, contra la discriminación a Mujeres, Etnias y Razas, Discapacidades y Migrantes.

Contiene esta Ley 85 artículos, **el Capítulo I es de Disposiciones Generales** y consta de 8 artículos, **el Capítulo II contiene Medidas para Prevenir la Discriminación** y se ubica en el artículo 9, **el Capítulo III se refiere a las Medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades**, se sitúa del artículo 10 al 15, **el Capítulo IV, contiene lo referente al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación**, entre los artículos 16 al 42, **el Capítulo V regula los Procedimientos**, de los numerales 43 al 82 y **el Capítulo VI reglamente las Medidas Administrativas para Prevenir y Eliminar la Discriminación**.

IV.3.1 BREVE ANÁLISIS DE LA LEY.

El contenido de los principales artículos de la ley publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 11 de junio de 2003; es el siguiente:

CAPÍTULO I Disposiciones Generales

“Artículo 1

Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato”.

El orden público designa el estado de coexistencia pacífica entre los miembros de una comunidad. Esta idea está asociada con la noción de paz pública, objetivo específico de las medidas de gobierno y policía.

El orden público se refiere a la cultura jurídica de una comunidad determinada, incluyendo sus tradiciones, ideales e, incluso dogmas y mitos sobre su derecho y su historia institucional.

Respecto a la igualdad, es considerada elemento fundamental de la justicia. En efecto, la justicia únicamente puede existir entre

personas que son tratadas de la misma manera en las mismas circunstancias y cuyas relaciones, en tales circunstancias, son gobernadas por reglas fijas. Este tipo de problemas, como veremos, se encuentran más vinculados con el funcionamiento del orden jurídico.

El requerimiento de igualdad no significa: 'lo mismo para todos'. El requerimiento igualitario de la justicia significa que, por un lado, los iguales deben ser tratados igual y por otro, los desiguales deben ser tratados teniendo en cuenta sus diferencias relevantes. Los corolarios de la igualdad son la imparcialidad y la existencia de reglas fijas. La justicia requiere imparcialidad en el sentido de que la discriminación o el favor en el trato de individuos es hecho sólo en virtud de circunstancias, relevantes. Si un padre favorece a un hijo por encima del otro, sin fundamentos relevantes para tal discriminación, el trato es desigual y, por tanto, injusto. Si un hombre, por el contrario en cuestiones de hospitalidad, favorece a sus amigos por encima de los desconocidos, su conducta es injusta toda vez que no está realizando una función en que se requiera que sea imparcial.

La igualdad requiere de reglas fijas porque su modificación, durante el proceso de valoración de las circunstancias, altera, precisamente, las circunstancias en perjuicio o en beneficio de alguien. Esto es lo que convierte a las

reglas fijas y a la imparcialidad en elementos indispensables para entender los problemas de la igualdad jurídica.

Un juez, por ejemplo, no debe favorecer a ninguna de las partes en virtud de que es rico pobre, bondadoso o mezquino. La justicia requiere del Juez que considere a las partes como ''jurídicamente iguales'' en el sentido de que las únicas diferencias que el juez puede considerar son aquellas que el derecho le exige tomar en cuenta y ningunas otras.

En términos generales puede decirse que si ahí donde se requiere de imparcialidad, los hombres son tratados de forma desigual, es, en principio, injusto; a menos que la diferencia de trato.

La inmensa mayoría de las situaciones sociales nos permiten construir clases de situaciones iguales de manera simple, prácticamente intuitiva.

La igualdad que garantiza el orden jurídico a los hombres no significa que éstos tengan siempre los mismos derechos y facultades. La igualdad así considerada es jurídicamente inconcebible: es prácticamente impensable que a los hombres se les impusieran las mismas obligaciones y tuvieran los mismos derechos sin hacer ninguna distinción entre ellos (menores, hombres, mujeres, alienados, extranjeros). La

igualdad jurídica no es esencialmente diferente de la idea de igualdad como condición de justicia.

El principio de la igualdad jurídica no significa sino que en las relaciones jurídicas no deben hacerse diferencias de trato sobre la base de ciertas consideraciones bien determinadas.

Este es un aspecto importante en la idea de la igualdad jurídica, si el orden jurídico contiene una fórmula que proclama la igualdad de los individuos, pero si no se precisa qué tipo de diferencias no deben hacerse, entonces la fórmula de la igualdad jurídica, sería normativamente superflua. Establecer la igualdad jurídica significa que las instituciones que crean y aplican el derecho no pueden tomar en consideración, en el trato de individuos, diferencias excluidas por el orden jurídico; los órganos de aplicación sólo pueden tomar en consideración las diferencias aceptadas o recibidas por las normas de un orden jurídico.

El funcionamiento de la igualdad jurídica tal y como ha sido explicada corresponde fundamentalmente a la exigencia del principio de la aplicación regular de las normas jurídicas, conocido como principio de legalidad.

Pensemos en una sentencia por la cual el tribunal se abstuviera de pronunciar contra un delincuente reconocido como tal, la pena prevista en la legislación, únicamente porque el delincuente es blanco y no un negro, o bien porque es cristiano y no judío, no obstante que en la definición del delito de la disposición penal no tenga en cuenta la raza o la religión del delincuente. Una sentencia de este tipo sería susceptible de ser considerada irregular. Al crear límites en la creación y aplicación del derecho, el orden jurídico, garantiza que no existen diferencias de trato en virtud de ciertas diferencias relevantes, las cuales no deben ser tomadas en cuenta.

“Artículo 2

Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos”.

En este numeral observamos que el interés del Estado estriba en determinar que es necesario fomentar la igualdad entre los mexicanos.

La expresión 'poder público' en el discurso jurídico y en el campo de la ciencia política ha dado origen a grandes controversias. El significado de la expresión no es unívoco. Por el contrario, con la expresión 'poder público' los autores se refieren a diferentes objetos. Un uso muy extendido de 'poder público: en la teoría del derecho público y en la teoría general del Estado es el de 'poder político', de 'poder del Estado'. En este sentido, con 'poder público' los autores entienden la instancia social que conduce (que gobierna) a la comunidad (estatal). Este poder se distingue de cualquier otro poder por varias características las cuales, precisamente, permiten denominarlo 'poder publico', 'poder político'.

Con el predicado 'público' o 'político', se alude a que dicho poder afecta a todos los miembros de la comunidad. El poder público es el superior común de cada uno de los miembros de la comunidad.

El poder publico es un poder que se atribuye a la comunidad en su conjunto; es, consecuentemente, considerado unitario. El poder público es, además exclusivo.

El marco geográfico del 'poder político' es una comunidad política independiente. Ciertamente, el poder político se manifiesta en comunidades políticas dependientes (municipios, departamentos, condados, entidades federativas); sin embargo, éste no es sino una instancia del poder público que pertenece a la comunidad política independiente en su conjunto, a la comunidad soberana.

El poder público, entendido, como el poder de una comunidad política independiente es considerado un poder irresistible. A diferencia de cualquier otro poder social, el cual se ejerce en razón de ciertas condiciones (relaciones -parentesco-, ascendiente, compromisos, -pactos, alianzas, promesas-, etc.), el poder público constituye una dominación en la que se manda de modo incondicionado.

CAPÍTULO II Medidas para Prevenir la Discriminación

“Artículo 9

“Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. A efecto de lo anterior, se consideran como conductas discriminatorias:

“I. Impedir el acceso a la educación pública o privada, así como a becas

e incentivos para la permanencia en los centros educativos, en los términos de las disposiciones aplicables;

“II. Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles contrarios a la igualdad o que difundan una condición de subordinación;

“III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;

“IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;

“V. Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional;

“VI. Negar o limitar información sobre derechos reproductivos o impedir el libre ejercicio de la determinación del número y espaciamiento de los hijos e hijas;

“VII. Negar o condicionar los servicios de atención médica, o impedir la participación en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico dentro de sus posibilidades y medios;

“VIII. Impedir la participación en condiciones equitativas en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole;

“IX. Negar o condicionar el derecho de participación política y, específicamente, el derecho al sufragio activo o pasivo, la elegibilidad y el acceso a todos los cargos públicos, así como la participación en el desarrollo y ejecución de políticas y programas de gobierno, en los casos y bajo los términos que establezcan las disposiciones aplicables;

“X. Impedir el ejercicio de los derechos de propiedad, administración y disposición de bienes de cualquier otro tipo;

“XI. Impedir el acceso a la procuración e impartición de justicia;

“XII. Impedir que se les escuche en todo procedimiento judicial o administrativo en que se vean involucrados, incluyendo a las niñas y los niños en los casos que la ley así lo disponga, así como negar la asistencia de intérpretes en procedimientos administrativos o judiciales, de conformidad con las normas aplicables;

“XIII. Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la dignidad e integridad humana;

“XIV. Impedir la libre elección de cónyuge o pareja;

“XV. Ofender, ridiculizar o promover la violencia en los supuestos a que se refiere el artículo 4 de esta Ley a través de mensajes e imágenes en los medios de comunicación;

“XVI. Limitar la libre expresión de las ideas, impedir la libertad de pensamiento, conciencia o religión, o de prácticas o costumbres religiosas, siempre que éstas no atenten contra el orden público;

“XVII. Negar asistencia religiosa a personas privadas de la libertad, que presten servicio en las fuerzas armadas o que estén internadas en instituciones de salud o asistencia;

“XVIII. Restringir el acceso a la información, salvo en aquellos supuestos que sean establecidos por las leyes nacionales e instrumentos jurídicos internacionales aplicables;

“XIX. Obstaculizar las condiciones mínimas necesarias para el crecimiento y desarrollo saludable, especialmente de las niñas y los niños;

“XX. Impedir el acceso a la seguridad social y a sus beneficios o establecer limitaciones para la contratación de seguros médicos, salvo en los casos que la ley así lo disponga;

“XXI. Limitar el derecho a la alimentación, la vivienda, el recreo y los servicios de atención médica adecuados, en los casos que la ley así lo prevea;

“XXII. Impedir el acceso a cualquier servicio público o institución privada que preste servicios al público, así como limitar el acceso y libre desplazamiento en los espacios públicos;

“XXIII. Explotar o dar un trato abusivo o degradante;

“XXIV. Restringir la participación en actividades deportivas, recreativas o culturales;

“XXV. Restringir o limitar el uso de su lengua, usos, costumbres y cultura, en actividades públicas o privadas, en términos de las disposiciones aplicables;

“XXVI. Limitar o negar el otorgamiento de concesiones, permisos o autorizaciones para el aprovechamiento, administración o usufructo de recursos naturales, una vez satisfechos los requisitos

establecidos en la legislación aplicable;

“XXVII. Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, difamación, injuria, persecución o la exclusión;

“XXVIII. Realizar o promover el maltrato físico o psicológico por la apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, y

XXIX. En general cualquier otra conducta discriminatoria en términos del artículo 4 de esta Ley”.

Es un numeral que tiene la virtud de tener cubiertas las hipótesis de discriminación que sufren y siguen sufriendo los mexicanos con discapacidad.

La previsión social es el conjunto de acciones públicas o privadas: destinadas a la protección de la población en general y de los trabajadores y sus familias en particular, contra las contingencias o desastres que provengan de situaciones imprevistas. Métodos dirigidos a satisfacer necesidades futuras a consecuencia de circunstancias que no puedan advertirse o evitarse. Apoyo económico otorgado a obreros y empleados, así como a sus familiares, de sobrevenir la falta de medios para subsistir' por motivos naturales o involuntarios, derivados de accidentes,

enfermedades paros forzosos, invalidez, ancianidad o fallecimiento. Para el doctor Mario de la Cueva la previsión social se contrae a 'las formas al través' de las cuales, mediante el empleo de recursos presentes, se garantiza un interés ruturs''. Y en tanto el Diccionario de la Academia de la Lengua Española define la palabra previsión como 'la acción de disponer lo conveniente para atender' las contingencias o necesidades previsibles, lo que puede ser previsto'', es atributo de social lo adquiere en cuanto una colectividad o una comunidad de' intereses busca resolver problemas particulares de un número indeterminado de personas que convergen en un objetivo común: la adopción de medidas que tiendan a cubrir riesgos profesionales, la desocupación a los requerimientos de la vejez, a través de sistemas económicos de seguridad que se pongan en práctica.

Cuando las clases desheredadas sienten su impotencia en el presente y viven con el temor del futuro, y se dan cuenta además de que no podrán resolver individualmente el problema de su necesidad, es cuando surge en forma imperativa la previsión social y se pone en práctica'- el principio de la mutualidad. La solución que este sistema conlleva es aceptable y cubre exigencias inmediatas, pero se han encontrado soluciones colectivas más eficaces provenientes de instituciones públicas o privadas cuya finalidad es contribuir en mayor

grado a la solución del problema de la necesidad presente y futura de sus miembros o de los seres que no son autosuficientes económicos.

La previsión social tuvo en su origen carácter privado: los obreros que tuvieron una visión más amplia de las contingencias que la vida presencia, organizaron las llamadas sociedades de socorros mutuos o mutualidades, en las que mediante la aportación personal de cuotas módicas se constituía un fondo común que se utilizaba para otorgar ayudas económicas temporales, a los asociados que sufrían algún contratiempo que les impedía realizar sus actividades ordinarias. Cuando esto acontecía, de dicho fondo se tomaban algunas cantidades que eran entregadas al asociado para que pudiera atender parte de sus necesidades. En su inicio las mutualidades se concretaron a resolver problemas derivados de accidentes o enfermedades, pero con el tiempo y al aumentarse las cotizaciones convenidas, los servicios se extendieron y se destinó a los familiares un modesto seguro de vida, al sobrevenir a muerte de algún socio.

Los propósitos fueron nobles y resultaron eficaces, pero: llegó un momento en que el costo de la vida se elevó y las 'cuotas no pudieron alcanzar igual nivel no siendo posible entonces para muchos trabajadores la entrega de las aportaciones requeridas, por cupo motivo

dichas sociedades resultaron impotentes para cumplir sus finalidades y 'acabaron por disolverse. Por otra parte, el derecho del trabajo amplió su radio de acción y se impusieron a los patronos obligaciones en materia de socorros, surgiendo las primeras cajas de socorros y pensiones en países como Francia, Gran Bretaña y Estados Unidos de América.

La seguridad social ha sido prácticamente conquista de nuestro siglo tanto en su creación como en su funcionamiento. Ha formado parte de la previsión social, que en su vasto campo de acción abarca no solo los sistemas de seguros' que han sido establecidos, sino toda clase de protección a diversos grupos humanos o sectores: de población. Los' gobiernos de los Estados, compenetrados del principio de que una sociedad sana, protegida y garantizada en su futuro (aunque en parte mínima) constituye el principal factor de progreso de una comunidad política y permite al propio Estado el logro de sus proyectos de asistencia pública'' han organizado instituciones que abarcan todo ese campo y que hoy son modelo en el mantenimiento y extensión de sus servicios.).

La previsión social no se ha concretado por ello a la idea exclusiva de conservar para el hombre su: energía de trabajo por mayor número de años, sino que su dirección se orienta hacia otros objetivos que podemos sintetizar en b

siguiente forma a) la ,búsqueda de un ingreso que permita al trabajador una existencia decorosa y a su familia el disfrute de un status aceptable dentro de la sociedad en, que vive; b) la ampliación de un régimen de seguros que abarquen el mayor número de contingencias posibles esto es, que cubran no únicamente los, riesgos profesionales (accidentes o enfermedades provenientes de la actividad productiva), sino riesgos ordinarios propios o de los miembros de su familia, que con regularidad se presentan en el contacto permanente con la naturaleza y con las cosas; c) el otorgamiento, de, recursos económicos cuando sobreviene la desocupación, ya sea por desempleo debido a descensos en la incapacidad temporal o por ancianidad; d) a la concesión de satisfactores no económicos, sino de índole personal o familiar. como son las actividades culturales, recreativas, deportivas o de 'ocio, activo' ,como hoy se les denomina, que lo mismo abarcan las propiamente educacionales que las de transportación, las de comunicación o los viajes, y e) a la garantía de una vejez digna, de ser posible independiente. en la que no se carezca de los recursos básicos para sobrellevarla hasta el último destino: la muerte.

Es indudable que el trabajo, ha sido el promotor de todas estas situaciones al, constituir la, base real de la sociedad, como expresa Marx al hablarnos de los momentos

decisivos de toda la vida. El trabajo para él adquiere ,sus mas altas dimensiones en cuanto es fuente del salario y de las asignaciones del futuro. Por esta razón cuando la actividad presente e torna difícil o imposible y hace necearía la proyección para el mañana, surge el imperativo de pensar en previsiones, en la seguridad social o en ,regímenes que protejan la vida y faciliten la actividad del hombre.

Es aquí donde se encuentra el fundamento de la previsión social y en donde la operatividad de sus principios ha obligado a un cambio radical de concepciones, pues por un lado se ha impuesto la idea de que un acto de beneficencia no es compatible con la naturaleza humana, sobre todo tratándose de trabajadores; a estos en cualquier nivel, condición social o comunidad, repugna pensar que se les otorgan beneficios como dádiva, como acto generoso de un patrono. del Estado o de un conglomerado social, Por otro lado, el anhelo de obtener razonables condiciones de vida, ha sido el motor de la clase trabajadora para lograr elementales satisfactores como un derecho alcanzado. gradas al esfuerzo que realiza en beneficio de la productividad, Estas nuevas concepciones comunitarias que reconocen al trabajo humano 'como un deber y una responsabilidad social, pero que, al mismo tiempo, exigen compensaciones ante el desgaste de energías vitales, han convergido al final en el reconocimiento de que quien cumple un deber

social tiene derecho a que sea la propia sociedad quien lo recompense.

La previsión social en nuestro país ha alcanzado un notable desarrollo no obstante los factores negativos que en ocasiones se han presentado para dificultar su implantación y su desenvolvimiento. Desde principios del siglo la preocupación por asegurar la vida de los trabajadores dio origen a las primeras reglamentaciones laborales. Antes de surgir el derecho del trabajo entre nosotros, surgieron leyes que impulsaron el mutualismo, la seguridad social incipiente y los primeros derechos sociales. Estos se afirmaron en la Constitución de 1917 con la inclusión, dentro de sus normas de artículos tan importantes como el 27, el 28 y el 123, asombro de legisladores de otros países y otras latitudes.

Es en el texto de estas disposiciones constitucionales donde esta la base de la previsión social mexicana; su redacción y contenido representan el mayor elogio al trabajo humano, el reconocimiento más completo de las condiciones necesarias para su desenvolvimiento y la eficaz protección para la eventualidad t de riesgos profesionales. Pero estar, asimismo, contempladas múltiples soluciones a cuestiones de interés colectivo, como el problema de la educación de los trabajadores, el servicio público de empleo y el reparto de utilidades que apenas

recientemente constituyen una realidad, en nuestro medio; la protección de mujeres y menores; la seguridad e higiene del trabajo las normas de bienestar del obrero y el establecimiento de seguros populares (cajas de ahorro, y de préstamos) antecedente ,de nuestros seguros sociales. Todo ello en una espléndida recopilación que permitió conforme el tiempo y los recursos sociales fueron avanzando, d marco apropiado de una esplendente realidad social.

Capítulo III Medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades.

“Artículo 13

“Los órganos públicos y las autoridades federales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad:

“I. Promover un entorno que permita el libre acceso y desplazamiento;

II. Procurar su incorporación, permanencia y participación en las actividades educativas regulares en todos los niveles;

“III. Promover el otorgamiento, en los niveles de educación

obligatoria, de las ayudas técnicas necesarias para cada discapacidad;

“IV. Crear programas permanentes de capacitación para el empleo y fomento a la integración laboral;

“V. Crear espacios de recreación adecuados;

“VI. Procurar la accesibilidad en los medios de transporte público de uso general;

“VII. Promover que todos los espacios e inmuebles públicos o que presten servicios al público, tengan las adecuaciones físicas y de señalización para su acceso, libre desplazamiento y uso;

“VIII. Procurar que las vías generales de comunicación cuenten con señalamientos adecuados para permitirles el libre tránsito;

“IX. Informar y asesorar a los profesionales de la construcción acerca de los requisitos para facilitar el acceso y uso de inmuebles, y

X. Promover que en las unidades del sistema nacional de salud y de seguridad social reciban regularmente el tratamiento y medicamentos necesarios para mantener y aumentar su capacidad funcional y su calidad de vida”.

Estas medidas a lo que aspiran es a crear una cultura de respeto a las personas con discapacidad, resaltando el aspecto referente al establecimiento de programas permanentes de capacitación para el empleo y fomento a la integración laboral.

Igualdad de oportunidades, es un concepto según el cual todas las personas deben tener las mismas oportunidades para acceder al mercado de trabajo, y no pueden existir discriminaciones por razón de sexo, raza, edad o creencias religiosas. Muchos países incluyen en sus ordenamientos leyes que castigan a aquel que niegue un puesto de trabajo a una persona por alguno de los motivos anteriores. Algunas organizaciones van todavía más lejos y abogan por una política de discriminación positiva, como, por ejemplo, la que se deduciría de fomentar el empleo de una mujer o de miembros de una minoría étnica cuando compitan con otros individuos de la misma cualificación profesional. Aunque se han logrado importantes mejoras en cuanto a la igualdad de oportunidades, los hechos demuestran que todavía queda un largo camino por recorrer.

Otra variante de este concepto, más antigua (data de Platón), es la que postula que los niños y personas con igual virtud tengan las mismas oportunidades de alcanzar diferentes posiciones sociales. En una acepción más

moderna, se trataría de compensar durante el periodo educativo las diferencias socioeconómicas de cuna para posibilitar la mayor igualdad posible en el acceso al trabajo y a los diferentes bienes que ofrece una sociedad.

En 1910, la escritora Clara Zetkin, compañera y amiga de Rosa Luxemburg, organizó la primera conferencia internacional de mujeres socialistas, donde se aprobó una resolución que establecía el día 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer; esta fecha se conmemora hoy en múltiples países del mundo. En Latinoamérica son muy desiguales, según los países, las leyes que protegen la igualdad de oportunidades.

Durante los últimos años se han incrementado los esfuerzos por reducir la discriminación laboral por causa de la edad, determinadas incapacidades físicas o la propia orientación sexual.

CAPÍTULO V DE LOS PROCEDIMIENTOS

**Sección Primera: Disposiciones
Generales.**

“Artículo 43

“Toda persona podrá denunciar presuntas conductas discriminatorias y presentar ante el Consejo reclamaciones o quejas respecto a

dichas conductas, ya sea directamente o por medio de su representante.

Las organizaciones de la sociedad civil podrán presentar reclamaciones o quejas en los términos de esta Ley, designando un representante”.

“Artículo 44

Las reclamaciones y quejas que se presenten ante el Consejo por presuntas conductas discriminatorias, sólo podrán admitirse dentro del plazo de un año, contado a partir de que el reclamante o quejoso tengan conocimiento de dichas conductas, o en dos años fuera de esta circunstancia”.

“Artículo 45

El Consejo proporcionará a las personas que presuntamente hayan sido discriminadas, asesoría respecto a los derechos que les asisten y los medios para hacerlos valer y, en su caso, orientará en la defensa de los citados derechos ante las instancias correspondientes, en los términos establecidos en el Estatuto Orgánico”.

“Artículo 46

El Consejo, dentro del ámbito de su competencia, iniciará sus actuaciones a petición de parte; también podrá actuar de oficio en aquellos casos en que la Presidencia así lo determine”.

“Artículo 47

En todo lo no previsto en esta Ley respecto a los procedimientos que la misma establece, se estará a lo dispuesto en el Código Federal de Procedimientos Civiles”.

“Artículo 48

Los servidores públicos y las autoridades federales a que se refiere el artículo 3 de esta Ley están obligados a auxiliar al personal del Consejo en el desempeño de sus funciones y rendir los informes que se les soliciten en el término establecido por la misma”.

“Artículo 49

“Las reclamaciones y quejas, a que se refiere esta Ley, no requerirán más formalidad que presentarse por escrito con firma o huella digital y datos de identificación del interesado.

Las reclamaciones y quejas también podrán ser verbales, por vía telefónica o por cualquier otro medio electrónico, sin más

señalamiento que el asunto que las motivó y los datos generales de quien las presente, debiendo ratificarse con las formalidades establecidas en el párrafo anterior dentro de los cinco días hábiles siguientes, de lo contrario se tendrán por no presentadas”.

“Artículo 50

Cuando el Consejo considere que la reclamación o queja no reúne los requisitos señalados para su admisión o sea evidentemente Improcedente o infundada, se rechazará mediante acuerdo motivado y fundado que emitirá en un plazo máximo de cinco días hábiles. El Consejo deberá notificarle al interesado dentro de los cinco días siguientes a la resolución. No se admitirán quejas o reclamaciones anónimas”.

“Artículo 51

Cuando la reclamación o queja no sea competencia del Consejo, se proporcionará al interesado la orientación para que acuda a la autoridad o servidor público que deba conocer del asunto”.

“Artículo 52

Cuando el contenido de la reclamación o queja sea poco claro, no pudiendo deducirse los elementos

que permitan la intervención del Consejo, se notificará por escrito al interesado para que la aclare en un término de cinco días hábiles posteriores a la notificación; en caso de no hacerlo, después del segundo requerimiento, se archivará el expediente por falta de interés”.

“Artículo 53

En ningún momento la presentación de una queja o reclamación ante el Consejo interrumpirá la prescripción de las acciones judiciales o recursos administrativos previstos por la legislación correspondiente”.

“Artículo 54

El Consejo, por conducto de su Presidente, de manera excepcional y previa consulta con la Junta de Gobierno, podrá excusarse de conocer de un determinado caso si éste puede afectar su autoridad moral o autonomía”.

“Artículo 55

En el supuesto de que se presenten dos o más reclamaciones o quejas que se refieran al mismo acto u omisión presuntamente discriminatorio, el Consejo podrá acumular los asuntos para su trámite en un solo expediente. En este caso el último expediente se acumulará al primero”.

“Artículo 56

En caso de que la reclamación o queja presentada ante el Consejo involucre tanto a los servidores públicos o autoridades como a particulares, se procederá a efectuar la separación correspondiente, de manera que las conductas presuntamente discriminatorias cometidas por los primeros, se sigan, a través del procedimiento de reclamación. Las cometidas por los particulares serán atendidas conforme a lo dispuesto por la Sección Sexta del Capítulo V de este ordenamiento”.

“Artículo 57

Contra las resoluciones y actos del Consejo los interesados podrán interponer el recurso de revisión, de conformidad con la Ley Federal del Procedimiento Administrativo”.

El presente apartado de la ley en estudio, nos permite considerar que el ordenamiento jurídico es garante de la legalidad a favor de las personas discapacitadas.

El principio de legalidad establece que todo acto de los órganos del Estado debe encontrarse fundado y motivado por el derecho en vigor; esto es, el principio de legalidad demanda la sujeción de todos los órganos estatales al derecho: en otros términos, todo acto o

procedimiento jurídico llevado a cabo por las autoridades estatales debe tener su apoyo estricto en una norma legal (en sentido material), la que, a su vez, debe estar conforme a las disposiciones de fondo y forma consignadas en la Constitución.

En este sentido, el principio de legalidad constituye la primordial exigencia de todo Estado de derecho en sentido técnico.

El principio de legalidad se encuentra consagrado como derecho fundamental en el orden jurídico mexicano. El principio de legalidad alude a la conformidad o regularidad entre toda norma o acto inferior con respecto a la norma superior que le sirve de fundamento de validez. por lo que opera en todos los niveles o grados de la estructura jerárquica del orden jurídico. De este modo, no es únicamente en la relación entre los actos de ejecución material y las normas individuales -decisión administrativa y sentencia- o, en la relación entre estos actos de aplicación y las normas legales y reglamentarias, en donde se puede postular la legalidad o regularidad y ,las garantías propias para asegurarla, sino también en las relaciones entre el reglamento y la ley así como entre la ley y la Constitución; las garantías de la legalidad de los reglamentos y las de la constitucionalidad de las leyes son, entonces, tan concebibles como las garantías te

la regularidad de los actos jurídicos individuales.

Así pues, los artículos 14 y 16 constitucionales -particularmente por el desarrollo jurisprudencial que han tenido, mismo que proviene del que se le dio a sus equivalentes durante la vigencia de la C de 1857 proporcionan la protección del orden jurídico total del Estado mexicano, por lo que el principio de legalidad en ellos contenido representa una de las instituciones mas relevantes y amplias de todo régimen de derecho.

Conforme al principio de legalidad previsto por el artículo 16 constitucional, pues, se pueden distinguir los siguientes derechos fundamentales a la seguridad jurídica: a) el órgano estatal del que provenga un acto que se traduzca en una molestia debe encontrarse investido con facultades expresamente consignadas en una norma legal (en sentido material) para emitirlo b) el acto o procedimiento por el cual se infiere una molestia, debe estar previsto, en cuanto a su sentido y alcance, por una norma legal: de aquí deriva el principio de que los órganos o autoridades estatales solo pueden hacer aquello que expresamente les permita la ley c) el acto que infiere la molestia debe derivar o estar ordenado en un mandamiento escrito, y d) el mandamiento escrito en que se ordena que se

infiera una molestia debe expresar los preceptos legales en que se fundamenta y las causas legales que la motivan.

Otro aspecto del principio de legalidad, el derecho a la exacta aplicación de la ley.

CAPÍTULO VI De las Medidas Administrativas para Prevenir y Eliminar la Discriminación

“Artículo 83

“El Consejo dispondrá la adopción de las siguientes medidas administrativas para prevenir y eliminar la discriminación:

“I. La impartición, a las personas o a las instituciones que sean objeto de una resolución por disposición dictada por el Consejo, de cursos o seminarios que promuevan la igualdad de oportunidades;

“II. La fijación de carteles en cualquier establecimiento de quienes incumplan alguna disposición de esta Ley, en los que se promueva la modificación de conductas discriminatorias;

“III. La presencia del personal del Consejo para promover y verificar la adopción de medidas a favor de la igualdad de oportunidades y la eliminación de toda forma de discriminación en cualquier

establecimiento de quienes sean objeto de una resolución por disposición, por el tiempo que disponga el organismo;

“IV. La publicación íntegra de la Resolución por Disposición emitida en el órgano de difusión del Consejo, y

“V. La publicación o difusión de una síntesis de la Resolución por Disposición en los medios impresos o electrónicos de comunicación.

La imposición de estas medidas administrativas a los particulares, se sujetará a que éstos se hayan sometido al convenio de conciliación correspondiente”.

“Artículo 84

“Para determinar el alcance y la forma de adopción de las medidas administrativas dispuestas por el Consejo se tendrán en consideración:

“I. El carácter intencional de la conducta discriminatoria;

“II. La gravedad del hecho, el acto o la práctica discriminatoria, y

“III. La reincidencia.

Se entiende que existe reincidencia cuando la misma persona incurra en nueva violación a la prohibición de discriminar”.

“Artículo 85

“El Consejo podrá otorgar un reconocimiento a las instituciones públicas o privadas, así como a los particulares que se distingan por llevar a cabo programas y medidas para prevenir la discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos y El reconocimiento será otorgado previa solicitud de parte interesada.

“La Junta de Gobierno, a propuesta de la Presidencia del Consejo, ordenará verificar el cumplimiento de los requisitos señalados.

El reconocimiento será de carácter honorífico, tendrá una vigencia de un año y podrá servir de base para la obtención de beneficios que, en su caso, establezca el Estado, en los términos de la legislación aplicable”.

Esta serie de artículos, fomentan entre los diversos órganos relacionados con el manejo institucional de los derechos de las personas que pudieran ser discriminadas y reconocen oficial y documentalmente a quienes propicien el respeto a la igualdad.

Durante los últimos años se han incrementado los esfuerzos por reducir la discriminación laboral por causa de la edad, determinadas

incapacidades físicas o la propia orientación sexual.

Un concepto aparentemente contradictorio desde el punto de vista de su interpretación literal, es la discriminación positiva, entendida como la política social dirigida a mejorar la calidad de vida de grupos desfavorecidos, proporcionándoles la oportunidad de conseguir alimentos y de disponer de derechos civiles.

Este concepto fue utilizado, por ejemplo, en las décadas de 1960 y 1970 en Gran Bretaña para definir las áreas prioritarias de educación.

Su equivalente en Estados Unidos es la disposición de intercambiar niños entre áreas escolares con el fin de favorecer una mayor mezcla étnica en las escuelas.

Ambos términos han surgido al intentar las democracias parlamentarias liberales crear un área de juego con **igualdad** de oportunidades para todos los grupos con independencia de sus desventajas históricas o de explotación.

Los programas están especialmente concebidos para eliminar el racismo, el sexismo y la discriminación contra las personas mayores y los discapacitados.

El objetivo de estos movimientos es combatir cualquier estatus o característica que

tradicionalmente ha justificado un tratamiento desigual promoviendo los derechos y privilegios del grupo desfavorecido en cuestión.

La teoría subyacente es que si, a través de acciones tales como el trato preferencial a la hora de conceder un trabajo, se consigue que el grupo desfavorecido comience a ser respetado, se podrán ir retirando de forma paulatina las acciones oficiales y se establecerá una **igualdad** de oportunidades o, en el caso ideal, una **igualdad** de resultados.

Aunque es patente que muchos colectivos (grupos étnicos, mujeres, personas mayores, discapacitados, homosexuales, niños, etc.) reciben un trato injusto, resulta difícil demostrar legalmente esta discriminación.

Las principales áreas de discriminación positiva tienden a combatir el racismo, el sexismo y a defender a los niños.

Ejemplos como los documentos de transporte especiales para la tercera edad o el establecimiento de porcentajes de empleo para discapacitados, ponen de manifiesto la naturaleza de esta reforma social.

IV.4 EL CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN.

EL CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, CONAPRED, es un órgano de

Estado creado por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, aprobada el 29 de abril de 2003, y publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 11 de junio del mismo año.

El Consejo es la institución rectora para promover políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social y avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad, que es el primero de los derechos fundamentales en la Constitución Federal.

El CONAPRED también se encarga de recibir y resolver las reclamaciones y quejas por presuntos actos discriminatorios cometidos por particulares o por autoridades federales en el ejercicio de sus funciones.

Asimismo, el CONAPRED desarrolla acciones para proteger a todos los ciudadanos y las ciudadanas de toda distinción o exclusión basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que impida o anule el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas (artículo 4° Ley Federal para Prevenir la Discriminación).

Esta entidad cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propios, y está sectorizada a la Secretaría de Gobernación.

Además, goza de autonomía técnica y de gestión, adopta sus decisiones con plena independencia, y no está subordinado a ninguna autoridad para sus resoluciones en los procedimientos de reclamaciones o quejas. (artículo 16 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación).

Uno de los principales antecedentes del Consejo fue el trabajo realizado por la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación.

Esta comisión realizó un primer esfuerzo de síntesis y acopio de datos acerca del fenómeno de la discriminación en el país. Además, postuló la formulación de políticas públicas y el dictado de disposiciones para prevenir y eliminar actos que vulneren el derecho a la igualdad en derechos y oportunidades y el imperativo de la justicia.

Del trabajo realizado por la Comisión, surgió el anteproyecto de lo que posteriormente se convirtió en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada el 11 de junio del 2003.

Entre algunas de las acciones de la Comisión se pueden contar:

3 reuniones plenarios.

55 reuniones de subcomisión.

35 reuniones de equipos específicos de trabajo.

7 Foros Regionales de discusión con especialistas y organizaciones locales, en los cuales se abordaron temas como: La discriminación contra las mujeres en Ciudad Juárez.

La discriminación contra niños y adultos mayores en Monterrey.

La discriminación por preferencia sexual y temas de desarrollo humano y pobreza en Guadalajara.

La discriminación contra personas con discapacidad y por estado de salud en el Distrito Federal.

La discriminación religiosa en Puebla

La discriminación contra migrantes en Zacatecas.

La discriminación por pertenencia étnica o raza en Veracruz.

Foro sobre la discriminación en los servicios de salud en la Ciudad de México (en colaboración con la Secretaría de Salud).

2 seminarios de especialización para el equipo de trabajo de la Comisión.

Además, se recibieron 17 estudios especializados sobre las distintas prácticas discriminatorias en México y se integró un archivo seminal con información sobre las legislaciones y los estudios en el terreno de la lucha contra la discriminación.

La Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación concluyó sus trabajos en noviembre del 2001. De su trabajo se derivó un informe general, publicado bajo el título: *"La discriminación en México: por una nueva cultura de la igualdad"*.

Algunas fechas memorables en los antecedentes del Consejo:

Marzo 27 del 2001 se instala la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación. Esta Comisión estuvo integrada por 160 personas, y fue presidida por Gilberto Rincón Gallardo.

Noviembre del 2001 El presidente Vicente Fox Quesada envía el proyecto de Ley Federal para

Prevenir y Eliminar la Discriminación al Congreso de la Unión.

Julio 16 del 2002 La Asamblea Legislativa del Distrito Federal establece que la discriminación es un delito en esa entidad federativa. Artículo 206 del Nuevo Código Penal para el Distrito Federal.

Abril 29 del 2003 Se aprueba por unanimidad en el Congreso de la Unión la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Junio 11 del 2003 La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) es publicada en el Diario Oficial de la Federación, con lo cual se crea el CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN (CONAPRED).

Julio 11 del 2003 Gilberto Rincón Gallardo y Meltis es designado como presidente del CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN.

Septiembre 17 del 2003 Se instala la Junta de Gobierno del CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN.

Abril 26 del 2004 El Estatuto Orgánico del CONAPRED se publica en el Diario Oficial de la Federación.

De acuerdo con el artículo 17 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, los objetivos del CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN son:

-Contribuir al desarrollo cultural, social y democrático del país.

-Llevar a cabo las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación.

-Coordinar las acciones de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, en materia de prevención y eliminación de la discriminación.

En cuanto a las atribuciones del CONAPRED (Artículo 20), éstas son:

I. Diseñar estrategias e instrumentos, así como promover programas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación.

II. Proponer y evaluar la ejecución del Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación conforme a la legislación aplicable.

III. Verificar la adopción de medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación en las instituciones y organizaciones públicas y privadas, así como expedir los reconocimientos respectivos.

IV. Desarrollar, fomentar y difundir estudios sobre las prácticas discriminatorias en los ámbitos político, económico, social y cultural.

V. Realizar estudios sobre los ordenamientos jurídicos y administrativos vigentes en la materia, y proponer, en su caso, de conformidad con las disposiciones aplicables, las modificaciones que correspondan.

VI. Emitir opinión en relación con los proyectos de reformas en la materia que envíe el Ejecutivo Federal al Congreso de la Unión, así como los proyectos de reglamentos que elaboren las instituciones públicas.

VII. Divulgar los compromisos asumidos por el estado mexicano en los instrumentos internacionales que establecen disposiciones en la materia; así como promover su cumplimiento en los diferentes ámbitos de Gobierno.

VIII. Difundir y promover contenidos para prevenir y eliminar las prácticas discriminatorias en los medios de comunicación.

IX. Investigar presuntos actos y prácticas discriminatorias, en el ámbito de su competencia.

X. Tutelar los derechos de los individuos o grupos objeto de discriminación mediante

asesoría y orientación, en los términos de este ordenamiento.

XI. Promover la presentación de denuncias por actos que puedan dar lugar a responsabilidades previstas en ésta u otras disposiciones legales

XII. Conocer y resolver los procedimientos de queja y reclamación señalados en esta Ley.

XIII Establecer relaciones de coordinación con instituciones públicas federales, locales y municipales, así como con personas y organizaciones sociales y privadas. Asimismo, podrá coordinarse con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y demás órganos públicos, con el propósito de que en los programas de gobierno, se prevean medidas positivas y compensatorias para cualquier persona o grupo.

XIV. Solicitar a las instituciones públicas o a particulares, la información para verificar el cumplimiento de este ordenamiento, en el ámbito de su competencia, con las excepciones previstas por la legislación.

XV. Aplicar las medidas administrativas establecidas en esta Ley.

XVI. Asistir a las reuniones internacionales en materia de prevención y eliminación de discriminación.

XVII. Elaborar y suscribir convenios, acuerdos, bases de coordinación y demás instrumentos jurídicos con órganos públicos o privados, nacionales o internacionales en el ámbito de su competencia.

XIII. Diseñar y aplicar el servicio de carrera como un sistema de administración de personal basado en el mérito y la igualdad de oportunidades que comprende los procesos de Reclutamiento, selección, Ingreso, Sistema de Compensación, Capacitación, Evaluación del Desempeño, Promoción y Separación de los Servidores Públicos, y

XIX. Las demás establecidas en la Ley, en el Estatuto Orgánico y demás disposiciones aplicables.

Su estructura orgánica es:

Presidencia

Dirección de Coordinación Territorial e Interinstitucional.

Subdirección de Control Regional.

Subdirección de Asuntos Interinstitucionales..

Dirección Jurídica, Planeación y Evaluación.

Subdirección Jurídica.

Subdirección de Planeación, Evaluación y Control de Gestión.

Dirección de Administración y Finanzas.

Subdirección de Informática y Proceso de Nómina.

Departamento de Sistemas de Información y Nóminas.

Departamento de Informática.

Subdirección de Recursos Humanos.

Departamento de Contratación, Movimientos y Control de Personal.

Departamento de Prestaciones y Desarrollo de Personal.

Subdirección de Recursos Financieros.

Departamento de Control Presupuestal.

Departamento de Contabilidad.

Subdirección de Recursos Materiales.

Departamento de Adquisiciones.

Departamento de Almacenes y Servicios Generales.

Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas.

Dirección de Análisis Legislativo y Apoyo Técnico.

Subdirección de Análisis de Instrumentos Internacionales y Apoyo Técnico.

Departamento de Análisis de Instrumentos Internacionales.

Departamento de Logística y Asistencia a los Órganos Colegiados.

Subdirección de Análisis Legislativo.

Departamento de Análisis de Proyectos Legislativos.

Departamento de Análisis del Orden Jurídico.

Dirección de Estudios y Políticas Públicas.

Subdirección de Estudios.

Departamento de Información y Documentación.

Departamento de Desarrollo e Integración.

Subdirección de Políticas Públicas.

Departamento de Control y Seguimiento.

Departamento de Planeación y Diseño.

Dirección General Adjunta de Vinculación,
Programas Educativos y Divulgación.

Dirección de Vinculación. Asuntos
Internacionales y Programas Compensatorios.

Subdirección de Vinculación y Medidas
Compensatorias.

Departamento de Promoción de Programas
Interinstitucionales y Medidas Compensatorias.
Departamento de Verificación y Certificación de
Programas.

Subdirección de Asuntos Internacionales.

Departamento de Relaciones Internacionales.

Departamento de Seguimiento de Acuerdos y
Convenios Internacionales.

Dirección de Educación, Divulgación y
Comunicación Social.

Subdirección de Programas y Materiales
Educativos.

Departamento de Desarrollo de Programas.

Departamento de Materiales Educativos.

Subdirección de Divulgación y Comunicación Social.

Departamento de Información.

Departamento de Difusión y Producción Editorial.

Dirección General Adjunta de Quejas y Reclamaciones.

Dirección de Reclamaciones.

Subdirección de Reclamaciones "A".

Departamento de Investigación "A".

Departamento de Investigación y Conciliación.

Subdirección de Reclamaciones "B".

Departamento de Investigación "B".

Departamento de Recepción, Registro y Turno.

Dirección de Quejas.

Subdirección de Quejas.

Departamento de Conciliación "A".

Departamento de Conciliación "B".

Subdirección de Medidas Administrativas.

Departamento de Verificación.

Departamento de Orientación.

Órgano Interno de Control.

IV.5 POSTURA DE LA SUSTENTANTE DE LA TESIS.

Sin lugar a dudas, falta mucho por hacer a favor de las personas discapacitadas en muchos ámbitos de la vida, es decir el hecho de encontrarnos frente a una persona indebidamente denominada con capacidades diferentes, la vemos inferior a nosotros y su individualidad no nos inspira un absoluto respeto.

Debemos entonces reconocer que la igualdad es un principio constitucional, no obstante tratamos a los individuos con discapacidad de manera diferente y lo vemos al no respetar sus espacios y en materia de tránsito por ejemplo, no nos interesa obstruir o permitir su libre tránsito, ignorando que existen perfectamente delimitados en las banquetas sitios por donde es posible que accedan las personas discapacitadas y ni siquiera las vemos, otro caso es el espacio designado en los estacionamientos de las tiendas departamentales

y restaurantes, mismo que en ocasiones los invadimos argumentando prisa, desconociendo que estamos faltándoles al respeto y ofendiendo a la sociedad al ignorar los derechos de las personas discapacitadas.

El 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.

Justicia es la constante y perpetua voluntad de dar a cada cual lo suyo. Esta definición contempla la justicia como una virtud moral, la cual, sin embargo, para ser realizada supone un discernimiento acerca de lo que es suyo de cada cual. Este discernimiento corresponde propiamente a la jurisprudencia, o prudencia de lo justo que es una virtud propia del entendimiento.

El derecho es la ciencia que tiene como objeto discernir lo justo de lo injusto. Le interesan por tanto, no la justicia como virtud moral o de la voluntad (esto es asunto de la ética y de las ciencias de la educación), sino los criterios conforme a los cuales es posible realizar ese discernimiento.

En todos los hombres hay una igualdad esencial, por lo que, por justicia, todos tendrían iguales derechos en tanto seres humanos; pero

admite que hay además múltiples elementos que distinguen a unos hombres de otros, y desde este punto de vista, corresponden a los hombres tratamientos desiguales.

De todos los hombres puede afirmarse que son iguales (al menos en esencia) y que son también desiguales.

La justicia como criterio racional de lo justo y lo injusto suele dividirse en tres grandes clases: justicia legal, justicia distributiva y justicia conmutativa.

La justicia legal o general se refiere a las relaciones de la sociedad con los individuos, desde el punto de vista de lo que éstos deben a ella. Bajo su ámbito se incluyen tanto las cuestiones sobre lo que los ciudadanos deben a la sociedad (impuestos, servicios obligatorios, etc.), como los deberes de los gobernantes con la sociedad (lealtad, promoción del bien común, etc.).

La justicia distributiva regula la participación a que tiene derecho cada uno de los ciudadanos respecto de las cargas y bienes distribuibles del bien común. Mira, al igual que la justicia legal, la relación entre sociedad e individuo, pero lo hace desde el punto de vista de lo que el individuo puede exigir a la sociedad, por ejemplo, el derecho a una repartición justa de las cargas fiscales o

el derecho a los satisfactores mínimos, vivienda, alimentación, educación, vestido, etc.

Estas dos especies de justicia atienden a conseguir una igualdad proporcional o geométrica, o sea, a seguir el criterio de tratar desigual a los desiguales. Expresan relaciones de subordinación (justicia legal) o de integración (justicia distributiva).

La justicia conmutativa es la que rige las operaciones de cambio entre personas que se hallan en un plano de igualdad, por ejemplo, las relaciones contractuales. Atiende al criterio de trato igual a los iguales.

La justicia social mira a la repartición de la riqueza entre los miembros de la sociedad. Esta clase de justicia en realidad se refiere a relaciones contempladas por la justicia legal o por la justicia distributiva.

En resumen y enfocándonos al tema en estudio de esta trabajo concluimos que, si hablamos de que dentro de los principios el derecho de trabajo encontramos el de justicia social e igualdad, por tanto todas las persona que tiene el derecho y la capacidad para trabajar se les de esa oportunidad, siendo que todos los seres humanos tenemos capacidad para desarrollarnos en determinadas actividades más en unas que en otras; de igual manera las personas con

discapacidad, independientemente de la limitación física o intelectual que padecen, no impide que puedan realizar y desarrollarse en diversas actividades laborales, permitiéndoles de esta forma incorporarse a la sociedad como personas productivas en términos de la economía actual, siempre y cuando el trabajo a desarrollar sea compatible a su condición de discapacidad y acrediten tener la capacidad para realizar el empleo que pretendan.

NO SE PUEDE HABLAR DE JUSTICIA SOCIAL, MIENTRAS DISCRIMINEMOS LABORALMENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- La discriminación es una práctica añeja entre los humanos y en materia laboral se acentúa, en virtud de que los prejuicios del patrón lo llevan a contratar a una persona por su apariencia.

SEGUNDA.- El Derecho al trabajo está previsto por el artículo 5º. Constitucional que prevé que: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...”

TERCERA.- La segunda parte del primer párrafo determina: “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...” es la base de fundamentación de la no discriminación laboral, interpretada a contrario sensu, en virtud de que en efecto la discriminación ofende los derechos de la sociedad pensante y justa.

CUARTA.- Nadie tiene derecho a discriminar laboralmente a personas con discapacidad, por el solo hecho de tener la presunción de que no puede realizar el trabajo; por ser un abuso hacia dichas personas, quienes están en franca desigualdad frente a los individuos con plena capacidad física.

QUINTA.- El derecho del trabajo debe fomentar la igualdad de trato tanto entre trabajadores y patrón, dando lugar a que todo individuo tenga pleno acceso al trabajo, y toda vez que dicho principio se encuentra regulado en el artículo 56 de la ley Federal del Trabajo, es por lo que una de mis propuestas es reformar el artículo en comento:

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

SEXTA.- Todo individuo tiene derecho a realizar una actividad laboral que le permita su desarrollo armónico integral, por ello critico en este trabajo de investigación la discriminación laboral a personas discapacitadas.

SÉPTIMA.- El artículo 3º de la Ley Federal del trabajo dispone que el trabajo es un derecho y un deber sociales, No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un

nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Según el numeral en estudio, no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

En la práctica se presentan esas distinciones, al no contratar a personas con discapacidad como ocurre en la realidad, por lo que es una necesidad adicionar a este “. . . no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, condición social **o discapacidad**”.

OCTAVA.- La fracción VII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad...” sin embargo en nuestro país se les paga más a los extranjeros, principalmente a deportistas profesionales.

NOVENA.- El artículo 2º. de la Ley Federal del Trabajo, dispone que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Lo real es que de continuar discriminando a personas con discapacidad no se conseguirá el equilibrio y la justicia social entre la clase trabajadora y el gremio patronal.

DÉCIMA.- Como propuesta de mi parte está la reforma del artículo 133 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de que su redacción sea la siguiente:

“Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones:

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad, de sexo o discapacidad siempre que acrediten su capacidad para realizar el empleo que pretendan y cuenten con una constancia expedida por una institución de salud con autorización oficial...”

BIBLIOGRAFÍA.

ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Ariel. Barcelona España 1976.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Oxford University Press. México 2000.

BALELLA, Giovanni. Derecho del Trabajo. Ediar. Buenos Aires Argentina 1979.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México 1993.

BUEN LOZANO, Néstor De. Derecho del Trabajo. 15ª. Edición. Editorial Porrúa. México 2002.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta. Buenos Aires Argentina 1996.

CARPIZO MC GREGOR, Jorge. VOZ GARANTÍAS INDIVIDUALES. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo D-H. 5ª. Edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Editorial Porrúa-UNAM. México 1992.

CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Editorial Porrúa. México 1971.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El nuevo Derecho del Trabajo mexicano. Editorial Trillas. México 1997.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 8ª. Edición. Editorial Porrúa. México 1998.

DE La CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 27ª. Edición. Editorial Porrúa. México 1998.

DE PINA, Rafael. Derecho Civil Mexicano. Volumen I. 22ª. Edición. Editorial Porrúa. México 2002.

FOLCH, José. Derecho Español del Trabajo. Editorial Bosch. Barcelona España 1997.

GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil. Primer Curso. 5ª. Edición. Editorial Porrúa. México 1982.

GARCÍA FLORES, Jacinto. Curso General de Derecho del Trabajo. Editorial Trillas. México 2006.

GARCÍA OVIEDO, Carlos. Derecho Social. Editorial Ediar. Buenos Aires Argentina 1976.

GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo. Oxford University Press. México 1999.

GAXIOLA Y MORAILA, Federico Jorge. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo D-H. 8ª Edición. Editorial Porrúa UNAM. México 1995.

GONZÁLEZ BLACALLER, Ciro. Historia de México. Fondo de Cultura Económica. México 1988.

GRANIZO, Martín y otro. Derecho Social. Editorial Reus. Madrid España 1950.

HUECK, Alfred. Compendio de Derecho del Trabajo. Revista de Derecho Privado. Madrid España 1978.

MENDIETA y NÚÑEZ. Lucio. El Derecho Social. Editorial Porrúa. México 1953.

MENDIETA y NÚÑEZ, Lucio. Derecho Social. 3ª. Edición. Editorial Porrúa. México 1980.

RADBRUCH, Gustavo. Filosofía del Derecho. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid España 1987.

RANGEL COUTO, Hugo. Guía para el estudio de la Historia del Pensamiento Económico. Editorial Porrúa. México 1979.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil Mexicano. Tomo I. 10ª. Edición. Editorial Porrúa. México 2001.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Mc. Graw Hill. México 1998.

SANTOS AZUELA, Héctor. VOZ DERECHO DEL TRABAJO. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo D-H. 9ª. Edición. Editorial Porrúa-UNAM. México 1996.

SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis. Historia del Derecho Mexicano. Editorial Porrúa. México 2003.

TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1980.

LEGISLACIÓN.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANO.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN.

LEY PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES PARA EL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA.

REGLAMENTO PARA LA ATENCION DE PERSONAS CON CAPACIADES DIFERENTES EN EL MUNICIPIO DE TORREON, COHAUILA.

OTRAS FUENTES.

DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. VOZ CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. Tomo P-Z. 9ª. Edición. Editorial Porrúa. México 1996.

DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. VOZ SUBORDINACIÓN. Tomo P-Z. 9ª. Edición. Editorial Porrúa. México 1996.

LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES. CONSEJO NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN. TEXTOS DEL CARACOL. México 2007.