



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS
FACULTAD DE DERECHO
CAMPUS III



Maestría en Derecho
Constitucional y Amparo

Tesis para obtener el Grado de Maestro
en Derecho Constitucional

"El trabajo de los Menores
Discapacitados en la Legislación Laboral
en México"

Asesor:

Dr. Antonio H. Paniagua Álvarez

Presenta:

Rosario Candelaria Ruiz Sánchez

SAN CRISTÓBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS
OCTUBRE 2014.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS
FACULTAD DE DERECHO, CAMPUS III
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO



San Cristóbal de Las Casas, Chiapas
02 de Octubre del 2014
Oficio No. CIPFD/107/2014

ASUNTO: Se libera y autoriza imprimir
Tesis.

C. LIC. ROSARIO CANDELARIA RUIZ SÁNCHEZ
CANDIDATO A MAESTRO EN
DERECHO CONSTITUCIONAL Y AMPARO
P R E S E N T E

Por este medio, me permito notificarle que los Sinodales titulares y suplentes han emitido su voto aprobatorio, por lo que me permito **LIBERAR** su trabajo de Tesis para que proceda a la impresión de la misma y continúe con los trámites correspondientes.

Sin otro particular, quedo de Usted.

Atentamente
"Por la Conciencia de la Necesidad de Servir"

DRA. ELIZABETH CONSUELO RUIZ SÁNCHEZ
Coordinadora de Investigación y Posgrado



c.c.p. Expediente/Minutario.



Avenida Miguel Hidalgo Número 8, Colonia Centro, CP. 29200
San Cristóbal de Las Casas, Chiapas. Tel (967) 631-7223, Fax (967) 6794110, 80821



DEDICATORIAS

A DIOS

Mi guía y refugio en todo momento.

A MIS PADRES

Lic. Odilón Ruiz Guillén y Sra. Elizabeth Sánchez Domínguez,
Por su amor y apoyo incondicional, mostrándome el camino y
el valor de la vida y la superación.

A MIS ABUELITOS

*Antonio Sánchez Grajales, Alfonso Ruiz Ramírez, Magnolia
de Jesús Domínguez Morales y Rosario Guillén Hernández.*

A MIS HERMANOS

*Elizabeth Consuelo, José Odilón, Paula Magnolia y Alex
Antonio, Y MIS SOBRINOS Luis Alex, Gabriela, América
Elizabeth, Guadalupe y José Odilón, por su comprensión,
apoyo y amor.*

A mis Asesores de Tesis

Por su apoyo, comprensión y sabiduría.

A MI ALMA MATER Forjadora de profesionistas y piedra
angular de mi educación.

Rosario Candelaria Ruiz Sánchez

CONTENIDO

EL TRABAJO DE LOS MENORES DISCAPACITADOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL EN MÉXICO

INTRODUCCIÓN.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

1.1. REFERENCIA HISTÓRICA DEL MENOR TRABAJADOR.....	3
1.2. CONCEPTO DE MENOR TRABAJADOR.....	8
1.3. CONCEPTO DE MENOR TRABAJADOR DISCAPACITADO.....	11
1.4. EL TRABAJO INFANTIL Y LA DISCAPACIDAD	16

CAPITULO II. MARCO REFERENCIAL

2.1. ÁMBITO SOCIAL	37
2.1.1. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD COMO GRUPO VULNERABLE.	
2.1.2. INSTITUCIONES PRIVADAS Y FEDERALES.	
2.1.2.1. CRIT.	
2.1.2.2. APAC.	
2.1.2.3. GRUPOS SEÑAS LIBRES A.C.	
2.1.2.4. EL CASO DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES.	
2.1.2.5. INSTANCIAS FEDERALES.	
2.2. ÁMBITO MÉDICO.....	56
2.3. ÁMBITO RELIGIOSO.....	70
2.4. ÁMBITO JURÍDICO.....	71
2.4.1. LA REGULACIÓN DEL TRABAJO DE LOS MENORES	

EN MÉXICO.	
2.5. LA SITUACIÓN DEL TRABAJO DE LOS MENORES EN	
EL ESTADO DE CHIAPAS.....	87

CAPÍTULO III. DERECHO COMPARADO

3.1. TURQUÍA	98
3.2. ESPAÑA	102
3.3. ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS	108
3.4. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	114
3.4.1. CONVENIO 159.	
3.4.2. RECOMENDACIÓN.	
3.4.3. RECOMENDACIÓN 99.	

CAPÍTULO IV. PROPUESTAS DE REFORMAS.

4.1. ADECUACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,	
PARA REGULAR EL TRABAJO DE LOS MENORES	
TRABAJADORES DISCAPACITADOS	148

CONCLUSIONES.

FUENTES.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo, a datos proporcionados por la propia UNICEF, muchos niños en el mundo son obligados a trabajar para apoyar a sus familias, dejando a un lado el riesgo que muchos de los trabajos desarrollados por ellos, tienen para su salud e integridad física, y que los apartan de la posibilidad de salir del círculo vicioso de la pobreza, dato que resulta más alarmante, cuando estos niños sufren discapacidad.

Desgraciadamente, hasta el momento, no existen soluciones para erradicar este problema y cada vez en mayor porcentaje, el trabajo infantil se perpetúa junto con la expansión de la economía y el mercado globales, al sentirse la urgencia de bienes y servicios más baratos.

La complejidad que presenta, es sin duda casi un obstáculo, que sólo se ve compensada por la realidad imperante que sufren estos menores discapacitados, a efecto de otorgarles calidad de vida y desarrollo personal.

El presente trabajo se compone de cuatro capítulos distribuidos de la siguiente manera:

El primer capítulo denominado "DISPOSICIONES GENERALES", es sin duda completo y diverso, versa sobre la referencia histórica del menor trabajador, el concepto del menor y de menor trabajador discapacitado, así como la descripción de las peores formas de trabajo infantil y las consecuencias que estas conllevan, tales como la discapacidad.

En el segundo capítulo "MARCO REFERENCIAL", se efectúa el estudio de los ámbitos social, médico, religioso, y jurídico de la discapacidad. Analizando a las personas con discapacidad como grupo vulnerable, la incidencia de instituciones privadas y federales (CRIT, APAC, entre otros), así como su regulación en el Estado de Aguascalientes, y la situación del trabajo de los menores en el Estado de Chiapas.

El tercer capítulo se desarrolla en función al "DERECHO COMPARADO", de los derechos humanos y sociales de las personas con discapacidad; como es a partir de la Segunda Guerra Mundial cuando surgen y confluyen los avances en las ciencias sociales en este campo, el desarrollo y presión de los movimientos sociales y asociativos, junto, con las organizaciones como: la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Organización Mundial de la Salud (OMS), La Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la

Organización de Estados Americanos, que impulsan avances significativos en los distintos aspectos relacionados con la población de personas con discapacidad.

Además se señalan disposiciones de las legislaciones de Turquía y el Estatuto de Trabajadores en España, El convenio 159, y las Recomendaciones 168 y 99 de la Organización Internacional del trabajo.

Por último se contempla un capítulo cuarto denominado "PROPUESTAS DE REFORMAS", que se desarrolla con base a la problemática que presentan los menores trabajadores, y las discapacidades adquiridas y congénitas, la necesidad de su protección y la justificante de otorgarles condiciones de vida de calidad.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

SUMARIO: 1.1. REFERENCIA HISTÓRICA DEL MENOR TRABAJADOR. 1.2. CONCEPTO DE MENOR TRABAJADOR. 1.3. CONCEPTO DE MENOR TRABAJADOR DISCAPACITADO. 1.4. EL TRABAJO INFANTIL Y LA DISCAPACIDAD.

Los niños constituyen una de las poblaciones más vulnerables porque carecen de voz en cualquier nivel social, desde las comunidades locales hasta las instituciones internacionales. Recientemente en una conferencia de la UNICEF titulada "Niñez: el eslabón perdido entre la pobreza y el desarrollo",¹ se abordó la importancia de poner a los niños

¹ UNICEF, *Memoria de reunión de trabajo*, abril del 2005, p. 3.

en el centro de agendas políticas, económicas y de desarrollo.

De acuerdo con datos proporcionados por la propia UNICEF, muchos niños en el mundo son obligados a trabajar para apoyar a sus familias, dejando a un lado los riesgos que muchos de los trabajos desarrollados por ellos tienen para su salud e integridad física, y que los apartan de la posibilidad de salir del círculo vicioso de la pobreza, dato que resulta más alarmante cuando estos niños sufren discapacidad.

Desgraciadamente, hasta el momento no existen soluciones para erradicar este problema, y cada vez en mayor porcentaje el trabajo infantil se perpetúa junto con la expansión de la

economía y el mercado globales, al sentirse la urgencia de bienes y servicios más baratos.²

1.1. REFERENCIA HISTORICA DEL MENOR TRABAJADOR.

El trabajo de los menores ha sido objeto de explotación en las diversas etapas históricas de nuestro desarrollo. En la vieja Roma, los colegios de artesanos los admitían sin importar la edad. En la Edad Media, la figura de aprendices constituye una de las expresiones más nefastas en el desarrollo del trabajo; en la Época Moderna, muestra de ello, es la obra del “El Periquillo Sarniento”, en que su autor, Francisco Joaquín Fernández de Lizardi, relata la vida de explotación de un aprendiz.

²MILLER, Blair, *Un desarrollo centrado en los niños* en “Siminforma, por un país mejor”, número 68, México, D.F., 4 de abril de 2005, p. 15.

En el Siglo XIX se iniciaron en Prusia, Inglaterra y Francia, estudios relacionados con el trabajo prestado en fábricas y minas. En todos ellos se destacó que las condiciones inhumanas y la escasa edad traerían como consecuencia el desarrollo de una raza famélica, el deterioro de fuerzas productivas y la disminución de competencia en el mercado internacional. En Inglaterra, los niños de cinco años laboraban entre 14 y 16 horas diarias en la industria de algodón. Con el desarrollo de las industrias, los fabricantes demandaron mano de obra barata; el Ministro Pitt les contestó: "Emplead en el trabajo a los niños". Robert Peel lanzó su consigna de "salvemos a los niños" y en 1802 se redujo a 12 horas su jornada. En 1844 se fijó la edad mínima en ocho años. En 1878 esa edad se aumentó a los 10 años y la jornada disminuyó en once horas.³

³ BRISEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, Editorial Harla, S.A. de C.V., México, febrero de 1985, pp. 474 y 475.

En México, las legislaciones del trabajo que se inician en las Entidades con la ley expedida por José Vicente Vallada en el Estado de México en 1904, representan un gran avance para la regulación de las relaciones obrero-patronales.

Manuel M. Diéguez, Gobernador de Jalisco, consigna en la legislación laboral la prohibición del trabajo de los menores de nueve años; y acota la edad de los mayores de nueve y menores de doce, con la obligación de concurrir a la escuela, para recibir la instrucción elemental.

Por otra parte, la secretaría de gobernación, el 12 de Abril de 1915 elaboró el proyecto de Ley sobre el Contrato de Trabajo que se conoce con el nombre de "Ley Zubirán" y aun cuando sus disposiciones no son tan avanzadas como las de Veracruz y Yucatán, señala la necesidad de que los menores de dieciséis años tengan una jornada de seis horas, y prevé

la creación de un Organismo que determine el salario mínimo por regiones o zonas económicas del país.⁴

La Organización Internacional del Trabajo adoptó desde la primera Conferencia habida en su seno el año de 1919 el siguiente principio en relación con el empleo de los menores de edad: *"el menor es un hombre en formación cuyo desenvolvimiento mental y orgánico se encuentra en vía de desarrollo, por este motivo debe ser sujeto de atención especial y organizar jurídicamente su empleo bajo rigurosas condiciones que impidan o retrasen su evolución física y biológica de manera natural".*⁵

Dos de los convenios aprobados en la primera sesión (los números 4 y 5) se contraen a la fijación de una edad mínima

⁴ Idem, pp.474 y 475.

⁵ *Memoria del Director General*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 1985, p.37.

(14 años) para su admisión en el trabajo industrial y a la prohibición absoluta del trabajo nocturno; otros dos (los números 10 y 16), aprobados en la tercera sesión de la Conferencia en el año de 1921, fijan reglas precisas para su admisión tanto en el trabajo agrícola como en el trabajo marítimo.

De estas reglas las legislaciones contemplan hoy un conjunto de disposiciones que limitan el desempeño de los servicios prestados por menores de edad y les impiden realizar trabajos insalubres, peligrosos o subterráneos; pero lo más importante es que establecen la edad a la cual pueden ser admitidos en cualquier clase de empleos, fijando etapas de su desarrollo según, la clase de actividades a realizar: doce o catorce a dieciséis años, y dieciséis a dieciocho años.

El artículo 123 Constitucional se fue elaborando mediante largas discusiones. Las intervenciones de los diputados fueron reclamos de la clase trabajadora, que dieron cuerpo a los derechos consignados.

Andrade sostuvo que por largos años, tanto para los obreros en los talleres como para los peones en los campos ha existido la esclavitud; que los peones laboran de sol a sol y en los talleres los obreros son explotados por los patrones; en los establecimientos de costuras a las mujeres se les explota inicuaamente, haciéndolas trabajar de una manera excesiva, e igualmente han sido objeto de explotación los niños; por todo ello señaló, que debe consignarse la limitación de las horas de trabajo, ya que *"la mujer por su naturaleza es débil, en un trabajo excesivo resulta perjudicada en demasía y a la larga*

*influye en la degeneración de la raza. En cuanto a los niños, dada también su naturaleza débil, se les somete a trabajos excesivos, se tendrá por consecuencia más tarde, hacer hombres inadaptables para la lucha por la vida, seres enfermizos”.*⁶

En este sentido, la Convención sobre los Derechos de los Niños, en su artículo 1º define al niño o niña como “toda persona menor de 18 años”.⁷ Y la “Ley para la Protección de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes”⁸ en su artículo 2, define a los niños como a las personas de hasta doce años incompletos, y a los adolescentes los que tienen entre 12 años cumplidos y 18 años incumplidos.

⁶ ANDRADE, M., citado en BRISEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, op. cit. p. 85.

⁷ Convención sobre los Derechos del Niño, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, <http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm>

⁸ Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, Congreso de la Unión, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/185.pdf>

Por su parte la Ley Federal del Trabajo (en lo sucesivo, LFT), de los artículos 173 al 180 regula al trabajo de menores, señalando que el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto de la vigilancia y protección de las autoridades federales y locales. Sin embargo, no da una definición de lo que debemos entender por menor trabajador.

Ante la deficiencia de nuestra LFT en darnos un concepto de menor trabajador, es la doctrina la que la proporciona; de esta manera, para los efectos de este trabajo de investigación, adoptaremos la definición del Maestro Santiago Barajas Montes de Oca, que menciona que, *“menor trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un servicio personal subordinado cuyo desenvolvimiento mental y orgánico se encuentra en vía de desarrollo; por este motivo debe ser sujeto de atención especial y organizar*

jurídicamente su empleo bajo rigurosas condiciones que no impidan o retrasen su evolución física y biológica de manera natural.⁹

1.3. CONCEPTO DE MENOR TRABAJADOR DISCAPACITADO.

La forma equivocada en que la sociedad entiende la discapacidad, la falta de sensibilidad en cuanto a la situación en que se hayan estas personas, los perjuicios y las conductas discriminatorias que existen en su contra, se reflejan en el modo en que se utilizan los términos para denominar a las personas con discapacidad.

⁹ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *Contratos Especiales de Trabajo*, serie G: estudios doctrinales, número 136, IIJ-UNAM, México D. F., 1996. p. 225.

Es así como podemos observar que los términos empleados para referirse a esta población tienen connotaciones negativas (por la forma en que se utilizan, más que por su significado). El uso inadecuado de estos términos favorece los perjuicios y los estereotipos sobre las personas con discapacidad, además de que en repetidas ocasiones, sirven como una justificación para llevar a cabo una serie de conductas discriminatorias que van en contra de sus Derechos Humanos y libertades fundamentales y del reconocimiento de su dignidad.

El encontrar un término que permita identificar a las personas con discapacidad muestra una constante histórica (en ocasiones con avances y otras con retroceso), en una búsqueda por encontrar nombres menos peyorativos y estigmatizantes, considerando el uso que se da en la sociedad, y no por la intención de quienes los han acuñado.

Así, encontramos que se ocupan los términos “ciego” y “sordo” como un insulto, cuando alguna persona que no presenta la discapacidad los utiliza peyorativamente para referirse al que se cruza por su camino, o bien “sordo” a quien no contesta a nuestros llamados, llegando al extremo de decirle al que no está de acuerdo con nuestros planteamientos que es un “retrasado mental”.

El término “discapacidad”, entendido de manera extensiva a todas las personas con limitaciones físicas, sensoriales y mentales, es actualmente el más aceptado, sin soslayar el que actualmente empieza a cobrar importancia, el de “personas con necesidades especiales”, o “*desability*”, éste último tan ambiguo que lo mismo se refiere a los que presentan discapacidad, como a las denominadas “minorías”, entre otros.

En este sentido, tomando en cuenta el concepto de discapacidad dada por la Organización internacional del Trabajo como *"cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, progresivos o regresivos. Las discapacidades pueden surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo"*.¹⁰

¹⁰ www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/.../wcms_091140.pdf, mayo 27 de 2005.

De la definición señalada en líneas anteriores, en las que la Organización Internacional del Trabajo manifiesta que el menor es un hombre en formación cuyo desenvolvimiento mental y orgánico se encuentra en vía de desarrollo, y que por este motivo debe ser sujeto de atención especial y organizar jurídicamente su empleo bajo rigurosas condiciones que no impidan o retrasen su evolución física y biológica de manera natural, estamos en oportunidad de definir al menor trabajador discapacitado como *“la persona física que presta a otra, física o moral, un servicio personal subordinado, cuyo desenvolvimiento mental y/u orgánico sufre cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano, y que por este motivo debe ser sujeto de atención especial y organizar jurídicamente su empleo bajo rigurosas condiciones que no impidan el ejercicio*

de sus derechos y la protección a su integridad corporal y emocional".¹¹

1.4. EL TRABAJO INFANTIL Y LA DISCAPACIDAD.

Un trabajo infantil riesgoso es origen de la discapacidad adquirida de miles de niños.

El trabajo Infantil riesgoso (o las peores formas de trabajo infantil) es considerado como toda actividad, que implica la participación de los niños/as, cualquiera que sea su condición laboral (asalariado, independiente, trabajo familiar no remunerado) en la prestación de servicios, que les impide el acceso, rendimiento y permanencia en la educación; se realiza en ambientes peligrosos, producen efectos negativos inmediatos o futuros, o se lleven a cabo en condiciones que

¹¹ Idem.

afecten el desarrollo psicológico, físico, moral o social de los niños.¹²

El trabajo infantil riesgoso es, por tanto, todo aquel que priva a los niños de su infancia, de su potencial y de su dignidad, y es perjudicial para su desarrollo físico y mental.

En muchos países, en el marco del Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo, los inspectores del trabajo y las autoridades laborales están facultados para: i) autorizar el trabajo de menores de edad (Honduras); ii) autorizar el empleo de menores en ciertas actividades que requieran un trabajo ligero o la participación en representaciones artísticas; iii) pedir que se proceda a un examen médico cuando lo estimen necesario para determinar

¹² SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *El Trabajo Infantil y sus peores formas de explotación (folleto)*, Talleres de servicios fotomecánicos, octubre del 2003, México, D. F., p. 1.

si el trabajo efectuado por menores puede perjudicar su salud o su desarrollo, especialmente en el caso de los trabajos arriesgados o peligrosos (Marruecos); iv) anular un contrato de trabajo o retirar un permiso de trabajo si el trabajo perjudica la salud o el desarrollo físico o moral de los niños (Croacia); y v) cerciorarse de que se cumple la legislación laboral durante sus visitas de inspección, observando las condiciones de trabajo de niños y examinando los documentos donde se consignan las horas de trabajo, las vacaciones y los salarios, y los exámenes médicos.

Un ejemplo de trabajo infantil riesgoso es el *jermal*. El *jermal* es un arte de pesca consistente en una pila de madera instalada en el fondo del mar y a la que va unida a una red muy grande. Al contratar a pescadores, se prefiere a los niños más que a los adultos, ya que son más dóciles, se les paga menos y trabajan más horas. La mayoría de ellos padecen

daños psicológicos provocados por su largo aislamiento y separación de su familia, así como violencias verbales y físicas, y a veces sexuales, por parte del capataz y de otros pescadores. Como se considera que la utilización de niños en operaciones de *jermal* es ilegal, se les suele reclutar por conducto de agentes clandestinos que operan habitualmente en las plantaciones y los lugares agrícolas, y buscan a familias pobres que tengan hijos de menos de 15 y 16 años. A los agentes se les paga de 8.000 a 15.000 rupias por cada niño reclutado.¹³

En México, el trabajo infantil es un fenómeno que data de muchos años atrás; obedece a diversos factores (que van desde los culturales hasta la situación socioeconómica por la que atraviesa el país). La Ley permite el trabajo de los

¹³ S. Pardone, *Children in hazardous work in the informal sector in Indonesia* (Jakarta, OIT/IPEC, 1996), pp. 38 y 39.

menores de edad a partir de los catorce años bajo permiso especial, y de los dieciséis bajo algunas restricciones (como cuando los niños ya tienen capacidad tanto física, como mental y espiritual para combinar el trabajo con la educación), lo que permite proporcionar una formación integral; sin embargo, no se aplica en actividades riesgosas, trabajos forzosos y en malas condiciones a los cuales generalmente se les somete.

El problema del trabajo infantil no es sólo en México o en Centroamérica, es un problema mundial. En el mundo trabajan 250 millones de niñas y niños entre 5 y 14 años de edad; de ellos, 120 millones trabajan a tiempo completo, es decir, están fuera del sistema educativo. En términos porcentuales, América Latina y el Caribe tienen un 7% de los

niños, niñas y adolescentes que trabajan, África el 32% y entre Asia y Oceanía el 61%.¹⁴

Los niños y niñas trabajan en todos los sectores: en los supermercados, la construcción, la industria o el transporte. Es en el sector primario, en la agricultura, minería y pesca, donde trabajan aproximadamente el 70% de niñas y niños.¹⁵

Así mismo, las características del trabajo infantil son las siguientes:

- Los niños y niñas normalmente trabajan a más temprana edad en el campo que en la ciudad.
- El 90% lo hace en la economía informal y sólo el 10% se ocupa en sectores más organizados.

¹⁴ MORENO CARGOS, Carmen, *Programa internacional para la erradicación del trabajo infantil*, IPEC, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra Suiza, 2001, p. 17.

¹⁵ *Idem*, p. 17.

-
- El trabajo les impide ir a la escuela o les limita el rendimiento escolar.
 - Tres de cuatro niños trabajadores abandonan los estudios.¹⁶

En cuanto a las consecuencias del trabajo infantil riesgoso, son las siguientes:

- La limitación del desarrollo tanto físico como mental de los niños, porque están sujetos a condiciones de esfuerzo, tensión y responsabilidad inadecuados para su edad. A su vez, presentan deficiencias en materia de salud y nutrición.
- La limitación o impedimento para terminar la educación básica, sobre todo de quienes trabajan jornadas incompatibles con sus actividades educativas.

¹⁶ Cfr. CHAMORRO AGUDO, María José, *Proyectos oficiales*, IPEC, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra Suiza, 2001, p. 18.

-
- Baja autoestima como resultado de los atropellos, maltratos, vejaciones e incluso el abuso sexual.
 - Alteración de su comportamiento social, que puede inducirlos a la delincuencia o al consumo de drogas y alcohol.
 - Menor productividad al llegar a la etapa adulta, en virtud de que su fuerza de trabajo se gasta.
 - Falta de oportunidades en el futuro (baja calificación, peores empleos).¹⁷

Las consecuencias del trabajo infantil son:

- En la educación y desarrollo intelectual.- El menor no participa de los beneficios de la educación y pierde años de educación que se traduce en una calida inferior del capital humano disponible en una sociedad

¹⁷ Idem, p. 18.

así como estimativamente el 20% menos del salario durante toda su vida adulta.

- Riesgos Sociales y Morales.- Profundiza en la desigualdad, viola los derechos humanos fundamentales de la infancia y la adolescencia, y acelera el proceso de maduración.
- Riesgos psíquicos.- Merma o pérdida de la autoestima, depresiones, trastornos de la personalidad, agresividad, conducta antisocial, abuso psicológico, traumas.
- En la salud y el desarrollo físico.- Intoxicaciones con productos químicos, abusos físicos, déficit del crecimiento, deformaciones óseas, enfermedades respiratorias y gastrointestinales, infecciones en la piel, pérdida de visión, quemaduras y mutilaciones, disminución en la talla, enfermedades crónicas o incluso la muerte.

En síntesis, el trabajo infantil riesgoso puede afectar el desarrollo de la salud general, la coordinación, la resistencia, la visión y la audición, la alfabetización, el cálculo numérico y la adquisición de conocimientos necesarios para la vida ordinaria, el sentido de identidad grupal, la habilidad de cooperar con otros y la capacidad de distinguir el bien y el mal, de los niños que se ven sometidos a ellos.

Es así como de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a continuación y por su importancia, en razón a las discapacidades que pueden originarse, señalo, las consecuencias que sufren los menores que desarrollan las peores formas de trabajo infantil, a saber:

- La explotación sexual comercial infantil: Violación, maltrato físico y psicológico, provoca pérdida de la autoestima, induce al alcoholismo y drogadicción, los exponen a enfermedades de transmisión sexual, como

el VIH/SIDA, les crea un endeudamiento con proxenetas (explotador), los orilla a la estigmatización social, origina embarazos en niñas y adolescentes.

- Niños trabajando en minas: la manipulación de sustancias tóxicas y explosivas les producen infecciones respiratorias, de la piel, mutilaciones y amputaciones. También pueden provocarles infecciones oculares y tos crónica.
- En basureros: sufren agresiones y abusos, atropello por los vehículos que descargan la basura, tienen accidentes producto del manejo de la basura (cortes, pinchazos, etc.), contraen infecciones gastrointestinales, así como enfermedades dermatológicas (hongos, alergias).
- Niñas y niños picando piedra y trabajando en las ladrilleras se exponen a: deformación de huesos, infecciones oculares, pérdida de uñas, deshidratación,

golpes y hematomas en pies y manos, insolación, tos crónica.

- El trabajo urbano -en calles y mercados- los pone en riesgo de: abusos físicos y sexuales, agresiones y robos, consumo alcohol y drogas, dolores y deformaciones óseas por carga de pesos excesivos, aspiración de residuos tóxicos, caminatas prolongadas y exposición a altas temperaturas, lluvias, y al tráfico vehicular.
- La pesca y extracción de moluscos puede orillarlos a: dependencia de fármacos, heridas causadas por espinas, conchas y vidrios, infecciones en la piel, picaduras de zancudos y otros ácaros e insectos.
- En la agricultura: se exponen de manera prolongada a radiaciones solares, con riesgo a padecer cáncer en la piel, se exponen a mordeduras de serpientes (que incluso les pueden provocar la muerte), pueden

contraer enfermedades respiratorias por variaciones bruscas de temperatura, se exponen al contacto de agroquímicos, usan herramientas cortantes y pesadas, pueden tener posturas estáticas y prolongadas.

- En la elaboración de fuegos pirotécnicos pueden sufrir: amputaciones, muerte por explosiones, infecciones respiratorias por exposición a sustancias tóxicas, infecciones oculares, quemaduras, picazón y comezón generalizadas, heridas cortantes y dolores articulares.

A continuación, me permitiré referenciar algunos trabajos infantiles riesgosos que se ocupan en diferentes latitudes mundiales:¹⁸

¹⁸ *Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil*, OIT, p. 35.

NEPAL. Menores de edad:

- que trabajan en tareas peligrosas, y explotados
- prostituidos
- esclavizados, en régimen de servidumbre por deudas - de sexo femenino.

TAILANDIA. Niños:

- de menos de 13 años de edad
- que trabajan en condiciones peligrosas
- que trabajan en talleres clandestinos
- encerrados
- que se dedican a un trabajo que es física y/o sexualmente agresivo

INDIA. Niños que:

- llevan a cabo un trabajo peligroso, por ejemplo en la producción de vidrio y cristal, latón, cierres, piedras

preciosas, cerillas, pizarra, tejas, alfombras y *bidis*
(cigarrillos)

FILIPINAS. Menores de edad que:

- son víctimas de la trata de niños
- trabajan en minas y canteras
- trabajan en industrias caseras, especialmente en régimen de subcontratación
- son víctimas de la prostitución
- trabajan en cañamelares
- trabajan en explotaciones hortícolas
- se dedican a la fabricación de fuegos artificiales
- bucean a gran profundidad en el mar

INDONESIA. Niños que:

- hurdan y aprovechan la basura en los vertederos
- pescan en el mar

-
- trabajan en un *jermal* (pesca en el mar)
 - bucean en el mar en busca de perlas
 - se dedican a la venta ambulante

KENYA. Niños que trabajan:

- en el servicio doméstico
- en el sector de los servicios
- en la agricultura comercial
- en minas y canteras
- en el sector del turismo
- en el sector no estructurado

Cabe destacar que en 1999 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó por unanimidad un instrumento de suma trascendencia, el Convenio No. 182, relativo a la Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil complementado por

la Recomendación No. 190 sobre el mismo tema, aunque desgraciadamente éste no está siendo aplicado.

En dicho Convenio 182, el artículo 7 dispone que los Estados miembros deberán prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

SUMARIO: 2.1. ÁMBITO SOCIAL. 2.1.1. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD COMO GRUPO VULNERABLE. 2.1.2. INSTITUCIONES PRIVADAS Y FEDERALES. 2.1.2.1. CENTRO DE REHABILITACIÓN INFANTIL “TELETÓN” (CRIT). 2.1.2.2. ASOCIACIÓN PRO PERSONAS CON PARALISIS CEREBRAL (APAC). 2.1.2.3. GRUPO “SEÑALES LIBRES A.C.” 2.1.2.4. EL CASO DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES. 2.1.2.5. INSTANCIAS FEDERALES. 2.2. ÁMBITO MÉDICO. 2.3. ÁMBITO RELIGIOSO. 2.4. ÁMBITO JURÍDICO. 2.4.1. LA REGULACIÓN DEL TRABAJO DE LOS MENORES EN MÉXICO. 2.4.2. LA SITUACIÓN DEL TRABAJO DE MENORES EN EL ESTADO DE CHIAPAS.

Es evidente la evolución que han tenido tanto el estudio como la forma en que la sociedad entiende y trata a las personas con discapacidad; hoy día se han comenzado a analizar los problemas, las dificultades y las barreras que éstas personas enfrentan en los distintos ámbitos. Sin embargo, los esfuerzos y las acciones no han sido suficientes para lograr que la sociedad se sensibilice respecto de la condición en que se encuentra este grupo de la población, lo cual es un requisito indispensable para integrarlos a todos los aspectos de la vida cotidiana y garantizar el derecho que tienen a vivir con dignidad.

Dos ejemplos que corroboran la afirmación anterior son: la forma en que los distintos sectores de la sociedad se refieren a las personas con discapacidad, así como la marginación en que éstas se encuentran.

En Chiapas, el presidente de la Cámara Nacional de la Industria de Transformación (CANACINTRA), Francisco Lazos Morales, denunció¹⁹ que se han presentado diversos casos de discriminación por parte de algunas aerolíneas, las cuales niegan el servicio a personas con capacidades diferentes. Explicó Lazos Morales que cuando los pasajeros (con capacidades diferentes) pretenden abordar un avión existen personas que, carentes de la preparación adecuada, determinan si es viable o no que suban a la aeronave.

No obstante, a este respecto, la información jurídica existente sobre las aerolíneas, indica que no se debe negar el servicio a nadie, exceptuando algunas restricciones propias que podrían poner en riesgo incluso al pasajero (presión, infartos, traslados hospitalarios). Por ejemplo, en el caso de los

¹⁹ ELNECAVE, Jacobo, *Discriminan a personas con capacidades diferentes, denuncia la CANACINTRA*, en "Diario de Chiapas", número XXIX, abril 9 de 2005, p.30.

invidentes, se deben de cumplir con algunos requisitos de sanidad del lazarillo. El perro deberá viajar con su dueño, y el transporte del perro no causa cargos.

En lo que respecta a discapacitados, de acuerdo con las aerolíneas, el pasajero podrá viajar solo si es autosuficiente, y en compañía de una persona si requiere de asistencia. Un pasajero discapacitado sin acompañante debe cumplir con los siguientes requisitos: capacidad de comunicación efectiva, capacidad de entender y responder instrucciones de seguridad.

De igual forma, dentro de los requisitos que establecen las aerolíneas para los discapacitados, que por algún motivo viajen solos, se señala que deberán ser capaces de atender

sus necesidades fisiológicas, alimenticias o traslados durante el abordar, vuelo y descenso de la aeronave.²⁰

2.1. ÁMBITO SOCIAL.

Los esfuerzos y acciones de las instituciones orientadas a atender las necesidades de las personas con discapacidad se han trabajado bajo diferentes modelos a lo largo de la historia. A fines del siglo XIX y hasta mediados de los 80s se trabajaba sobre un modelo de rehabilitación. La discapacidad se caracterizaba por una visión que en lo asistencial era de cuño caritativo y de beneficencia, destinado a subsanar el problema de salud y carencias de estas personas, a las que

²⁰ Un sondeo realizado por CANACINTRA, en la capital chiapaneca a cincuenta personas mayores de edad, en relación a si las aerolíneas deberían contar con personal médico a bordo, para auxiliar a las personas con discapacidades diferentes que requieran el servicio, la encuesta recabó los siguientes resultados:

SÍ 90%
NO 2%
NO SÉ 8%

FUENTE: DIARIO DE CHIAPAS, ABRIL DEL 2005.

se denominaba y consideraba enfermas, incapaces o impedidas. Aparece la primera distinción entre la deficiencia y la discapacidad.

Así, surgen la rehabilitación médica y la terapéutica como disciplinas para atender a las personas con discapacidad. La Primera Guerra Mundial implica un corte importante en el sentido de impulsar la rehabilitación de las secuelas producidas.

En el campo educativo, aparece la educación especial, que rescata el valor y potencial educable de la persona, con alternativa a la institucionalización en instituciones de custodia. Se desarrollan sistemas de medición, de habilitación

y medidas para mejorar el auto cuidado y las habilidades sociales²¹.

Se desarrolla en los años 80 y principios de los 90 una visión basada en los Derechos Humanos. La prevención en esta nueva visión consiste en eliminar las barreras sociales, políticas y económicas, físicas o la adopción de políticas que promuevan la igualdad en el ejercicio de los derechos.

2.1.1. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD COMO GRUPO VULNERABLE.

Uno de los elementos que agrava la condición de vulnerabilidad de las personas con discapacidad es la

²¹ Verdugo Alonso, Miguel A., *Personas con Discapacidad*, Ed Siglo XXI Madrid, España, 1995, p.27.

discriminación por parte de los distintos sectores de la sociedad, lo cual contribuye a que permanezcan en la marginación y se les niegue la posibilidad de acceder a los servicios públicos que existen en la sociedad a disposición de los demás. Nadie debe ser objeto de discriminación²² fundada en sus características físicas, sensoriales o intelectuales cuyo objeto o efecto sea atentar en contra de sus Derechos Humanos, sus libertades fundamentales y el reconocimiento de su dignidad.

Lo anterior, aunado a la presencia de factores como la falta de igualdad de oportunidades y un equipamiento urbano que dificulta la accesibilidad, coloca a las personas con discapacidad en una situación de desventaja en el ejercicio de sus derechos.

²² Cfr. Artículo 1º párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Así, presenciamos actitudes y conductas discriminatorias, generando, entre otras, las siguientes consecuencias:

1. Indiferencia sobre la situación en la que se encuentran las personas con discapacidad, que impide establecer una empatía que permita comprender la problemática que enfrentan.
2. Falta de solidaridad, la cual dificulta la puesta en marcha de acciones tendentes a ayudar a las personas con discapacidad, a sus familias y a quienes les rodean.
3. Refuerza la adopción de los prejuicios tanto en contra de este grupo vulnerable (considerara que son una carga social) como de la propia discapacidad (suponer que es una enfermedad contagiosa).
4. Desconocimiento sobre las causas que ocasionan la discapacidad, entre las que se encuentran las enfermedades y los accidentes.

2.1.2. INSTITUCIONES PRIVADAS Y FEDERALES.

En este apartado se dan a conocer las acciones que ciertos sectores sociales, desarrollan para lograr la incorporación de las personas con capacidades diferentes, a través de la acciones de instituciones públicas y privadas:

2.1.2.1. CENTRO DE REHABILITACIÓN INFANTIL TELETÓN (CRIT)²³.

En este sentido, consideré importante dar a conocer las acciones de Grupo Televisa, a través de la Fundación Teletón, en apoyo a niños que sufren de discapacidad, en cuya área de integración social busca la incorporación de la

²³ URIBE CALDERON, Fernando, *CENTRO DE REHABILITACION INFANTIL TELETON (ponencia)*, Foro Temático de Discapacidad, 4 de junio del 2003, p.13.

persona con discapacidad a la sociedad a través de diversos servicios.

Los servicios que proporciona son:

- Valoración y tratamiento social para el conocimiento del entorno del niño, su familia y su comunidad, con el fin de lograr una adecuada vinculación, proporcionar el mejoramiento, superación y enriquecimiento del pequeño y su grupo, impulsando así su desarrollo;
- Consejería en donde los integradores sociales analizan todas las oportunidades a nivel familiar, escolar, laboral y en la comunidad, accesibles a las características individuales de cada uno de los niños del CRIT.
- Desarrollo de habilidades básicas educativas, que busca mejorar las alternativas de integración escolar del niño al medio académico, a las obligaciones del

educando y a las actividades socializantes propias de las aulas.

- Taller de habilidades y adiestramiento múltiple (THAM), que permite una capacitación básica preparatoria para el desarrollo de actividades laborales.
- Vinculación familiar, que busca que el menor con discapacidad dependiente y su familia logren nuevas formas de convivencia armónica, de integración familiar, de tranquilidad y de valores.
- El área de Proyectos Especiales de Integración, que busca principalmente la socialización de niños con discapacidad a través de distintas actividades en donde a su vez logran elevar su autoestima e independencia, todo esto tanto para favorecer su integración como para mejorar su calidad de vida a través de programas recreativos, culturales, sociales y de promoción. Tiene dos sub-áreas:

-
1. CLUB AMIGOS TELETÓN
 2. TALLERES.- Cuenta con 12 talleres: cocina, manualidades, cerámica, deportes (atletismo en silla de ruedas, atletismo sin silla de ruedas, natación y *boccia*), computación, estudiantina, *project magic* (magia), música, cantos y juegos.

Otro servicio que proporciona el CRIT es la terapia y ésta se divide en:

- A) Terapia Física.- El objetivo de esta terapia es fortalecer, dar flexibilidad y mejorar arcos de movimiento y el equilibrio, logrando con esto que la persona desarrolle sus actividades físicas y funcionales. Esta terapia se divide en: electroterapia; mecanoterapia; hidroterapia; crioterapia y fluidoterapia.
- B) Estimulación Múltiple Temprana y Neuroterapia. El objetivo de esta terapia es estimular tempranamente la

maduración, desarrollo y plasticidad cerebral de los niños con alto riesgo de presentar algún tipo de lesión encefálica. Con ello los niños desarrollan capacidades intelectuales y de movimiento, que sin esta terapia serían limitadas.

C) Terapia de Lenguaje. Maneja tratamientos destinados a desarrollar las habilidades de comunicación y lenguaje escrito y no escrito, verbal y no verbal, de los menores a través de técnicas terapéuticas y ejercicios respiratorios, linguales y orofaciales con el apoyo de equipo didáctico.

D) Terapia Ocupacional.- El objetivo de esta terapia es lograr una mayor independencia funcional en las actividades de la vida cotidiana del niño o niña con discapacidad, tales como bañarse, vestirse, desvestirse, comer o trasladarse, mediante adaptaciones funcionales y/u órtesis.

-
- E) Terapia para padres.- Dado que la capacidad es una problemática que afecta no sólo al menor sino a su familia completa, el objetivo de este servicio es proporcionar la ayuda necesaria para la formación, integración y unión de la familia, la cual es considerada como el principal agente rehabilitador, de acuerdo con los principios de los CRIT.
- F) Atención personal a los padres de la familia que así lo requieran, cubriendo de esta manera la orientación específica que necesitan debido a su problemática personal.
- G) Servicio de dinámicas grupales, coordinado por un profesional en psicología y formación familiar, abordando temas orientados al conocimiento de la discapacidad del hijo y la disfunción familiar provocada por ésta, buscando satisfacer las necesidades reales de las familias.

H) Como servicio complementario, el área brinda pláticas temáticas a las familias sobre temas de discapacidad y problemática familiar, así como pláticas motivacionales y testimoniales de superación personal.

2.1.2.2. ASOCIACIÓN PRO PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL (APAC).

APAC surgió en 1970 debido a la inquietud de un pequeño grupo de madres de niños y jóvenes con parálisis cerebral. Ellas veían con preocupación la carencia de oportunidades de educación, rehabilitación y desarrollo personal, así como el rechazo y la exclusión que enfrentaban sus hijos y muchos otros con dificultades para moverse, hablar y realizar numerosas actividades que para otros no requieren mayor esfuerzo.

Su objetivo primordial es crear oportunidades de aprender, de divertirse, de trabajar, de luchar, de disfrutar de la vida y de participar. Oportunidades de ser aceptados y valorados como personas, considerados por lo que cada uno es y no por lo que no puede hacer.

Es así como la señora Carmelina Ortiz Monasterio, presidente del APAC, señala que *“En APAC nunca hablamos de inválidos, de impedidos, de minusválidos o de discapacitados, siempre insistimos en referirnos a las personas, personas valiosas, con capacidades especiales, que en circunstancias muy difíciles tienen que luchar cotidiana y arduamente para lograr lo que otros hacen sin esfuerzo”*.²⁴

²⁴ Entrevista otorgada en el Foro Temático de Discapacidad, 4 de junio del 2003, http://www.guiagenero.com/GuiaGeneroCache%5CPagina_DerechNinas_000265.html

2.1.2.3. GRUPO SEÑAS LIBRES, A.C.

La Federación Mundial de Sordos (*World Federation of the Deaf, WFD Policy, Visions and Goals for access to Adult Education for Deaf People*), informa que en el año 2000, aproximadamente existían 70 millones de personas sordas en el mundo. Sólo en México existen 281,793 personas con discapacidad auditiva y 87,448 personas con discapacidad del lenguaje.²⁵

El término "persona sorda" alude una amplia gama de gente con diferencias auditivas (desde la moderadas hasta las severas), de orígenes, razas, edades, credos, grupos étnicos

²⁵ Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Historia, año 2000, www.inegi.gob.mx.

y filosofías diversas, y con diferentes niveles de variables lingüísticas, sin tomar en cuenta la edad del aprendiz.²⁶

Las personas sordas, al ser principalmente seres visuales, deben de tener disponibles conocimientos que les permitan estimular su sentido del tacto y tienen el derecho de aprender la lengua de señas, braille y habilidades relacionadas al movimiento, que permitan la adquisición de múltiples habilidades que son necesarias para llegar a ser un ciudadano independiente, educado, con empleo, autorrealizado, participativo y contribuyente de una comunidad y de la sociedad.

²⁶ ESCOBEDO DELGADO, Cesar Ernesto, *Movimiento Social de las personas discapacitadas* en “Foro Temático de Discapacidad”, junio del 2003, p.34.

2.1.2.4. EL CASO DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES.²⁷

Aguascalientes es, sin duda, una de las Entidades Federativas que más ha contribuido a la protección de los derechos de las personas con capacidades diferentes, a través de la implementación de políticas gubernamentales y el otorgamiento de apoyos, mediante el Fideicomiso "Ayuda a una Persona con Discapacidad".

Los programas que han desarrollado son:

- a) Programa Detección de defectos de Nacimiento (embarazo alto de riesgo), con la participación de IMSS, ISSSTE y SSA.
- b) Programa "Atención Integral en la Neuroestimulación Infantil" (PROAIN).
- c) Programa "Atención a niños con discapacidad severa".

²⁷ INFORME DE GOBIERNO DE ESTADO DE AGUASCALIENTES. 2003.

d) Participación social de los empresarios aguascalentenses, al dar trabajo a las personas con capacidades diferentes.²⁸

A través de la gestión con la empresa Nissan Mexicana, en Aguascalientes se ha podido implementar un servicio de 7 transportes para personas con capacidades diferentes; anualmente se transportan 6,656 personas que requieren trasladarse a terapias, eventos deportivos y culturales, dentro y fuera del Estado.

²⁸ Este programa incorporó en el 2003 a 1117 personas discapacitadas a 113 empresas del sector productivo, con las siguientes características. Con discapacidad:

Física 53.0%
Visual 10.0%
Auditiva 15.0%
Intelectual 22.0%

2.1.2.5. INSTANCIAS FEDERALES.²⁹

La Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad fue creada por Acuerdo Presidencial el 4 de diciembre de 2000. Su objetivo es promover la Integración Social de las Personas con Discapacidad.

El Consejo Nacional Consultivo para la Integración de las Personas con Discapacidad (CODIS) es un órgano de consulta e instancia de coordinación para las políticas, estrategias y acciones en materia de discapacidad y fue creado mediante Acuerdo Presidencial el 13 de febrero de 2001.

²⁹ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION, diciembre del 2000.

Las instituciones participantes y corresponsales del CODIS son: La Secretaría de Comunicaciones y Transportes; Secretaría de Educación Pública; Secretaría de Salud; Secretaría de Desarrollo Social; Secretaría de Trabajo y Previsión Social; APAC; ANUIES; Consejo Consultivo Empresarial.

Las subcomisiones que integran el CODIS son: Accesibilidad (SCT); Educación (SEP); Integración Laboral (STPS); Legislación y Derechos Humanos, Comisión de Atención a Grupos Vulnerables de la Cámara de Diputados; Salud y Seguridad Social (SS); Sistema Nacional de Información (INEGI); Familia y Desarrollo Social (DIF); Economía (SE); Deporte (CONADE); Arte y Cultura (CONACULTA).

Los programas que se manejan son: Programa de Accesibilidad; Programa de Prevención y Rehabilitación de

Discapacidades; Programa de Integración Educativa; Programa de Integración Laboral; Programa de Atención con Calidad; Programa Rural; Programa de Arte y Cultura.

2.2. ÁMBITO MÉDICO.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) establece que *«el desarrollo de las condiciones necesarias para que exista una igualdad de oportunidades, puede reducir las barreras que dificultan la integración social y la incorporación al desarrollo de las personas con discapacidad, permitiendo que el sistema general de la sociedad, es decir, el medio físico y cultural, la vivienda, el transporte, los servicios sociales y*

*sanitario, las oportunidades de educación y trabajo, así como la vida cultural y social, se vuelvan accesibles para todos*³⁰.

El desarrollo intelectual, cultural y tecnológico de la humanidad ha llevado a las sociedades modernas hacia una mejor aceptación y conceptualización de las diferencias individuales. Sin embargo, queda mucho por hacer, como es el caso de las personas con discapacidad.

Algunos de los últimos datos que nos presenta la Organización Mundial de la Salud, manifiestan que la discapacidad afecta a 500 millones de personas (que representan entre un 7 y un 10% de la población mundial). En este grupo, el 80% viven en países en desarrollo, por lo que su situación se encuentra agravada por factores de pobreza.

³⁰ OMS (2000) *Internacional Classification Impairments, Disabilities and Handicaps A Manual of Classification Relating to the Cosnsequences of Disease*, Ginebra, OMS, whqlibdoc.who.int/publications/1980/9241541261_eng.pdf

300 mil niños menores de 18 años participan en conflictos armados y 800 millones (población de Europa y E.U.A) padecen hambre, lo que puede traer como consecuencia algún tipo de discapacidad (el año pasado, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, FAO calculó que había 777 millones de personas que pasan hambre en los países en desarrollo. Ahora afirma que son 799 los millones de personas hambrientas en los países en desarrollo).³¹

En México, el 1.84% de la población son personas con discapacidad; es decir, 1, 798,300 habitantes, según la información que arroja el XII Censo General de Población y Vivienda 2000 del INEGI.³²

³¹ Idem.

³² ÁVALOS HERNÁNDEZ, José Ignacio, *Uniendo a las Personas con Discapacidad, por un México Incluyente,(bienvenida)*, en Foro Temático de Discapacidad, 4 de Junio de 2003, p.2.

Lo más grave es que estos porcentajes pueden incrementarse si consideramos que muchas de las discapacidades son la consecuencia de accidentes, especialmente los reconocidos como accidentes de trabajo y los automovilísticos (que a decir de algunos expertos, son una de las causas más importantes en las lesiones de columna); otro factor de riesgo lo constituyen las negligencias tanto familiares como médicas, y actualmente las patologías sociales como la drogadicción.

De igual forma, la pirámide poblacional está sufriendo un proceso de inversión y el número de personas mayores aumentará, así como el riesgo de que presenten alguna discapacidad, no solamente provocada por la osteoporosis, sino que también se estima que en nuestro país existen 6 millones de personas que padecen diabetes y que un número importante de ellas podrían estar en riesgo de sufrir una

discapacidad visual o física. Otro grupo de población que está en riesgo son los que padecen hipertensión.³³

En 1980, el *Conseil de l'Europe*³⁴ (CIDDMM) dio a conocer tres terminologías fundamentales en el estudio y tratamiento de las personas con discapacidad:

1.- la deficiencia, como toda la pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, biológica o anatómica puede ser temporal o permanente. La deficiencia representa la exteriorización de un estado patológico y, en principio, refleja perturbación a nivel del órgano;

³³ PRIETO ESPAÑA, Reyna Beatriz, *No más discriminación: personas con discapacidad intelectual*, Tesis de licenciatura en Ciencias de la Comunicación, México, UNAM-FCPyS, 1998, p. 57.

³⁴ *La gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*, Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT (Proyecto), 1980, p. 45.

2.- La discapacidad, como toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano; puede ser temporal o permanente, reversible e irreversible y progresiva o regresiva; puede surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como respuesta del propio individuo; y

3.- La minusvalía, como una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales).

En este sentido, la parte médica se centra en la fase inicial, pues su finalidad es reducir la discapacidad para lograr un grado de eficiencia. La parte psicosocial se centra más en la

siguiente fase, que va de la discapacidad a la minusvalía, con la finalidad de reducir la desventaja social para un grado concreto de discapacidad. La rehabilitación es la bisagra entre la parte médica y la psicosocial.

En el ámbito psicológico, el psicoanalista Galileo Becerril Vargas³⁵, señala que en psicología no existe la discapacidad en sí, ya que éste es un estado originado por la sociedad y los medios en que la persona se rodea; por lo que pueden existir personas con problemas físicos que son altamente competitivas en los centros de trabajo, ya que no se consideran psicológicamente como discapacitados.

Es necesario puntualizar que las discapacidades (como lo señalan los expertos en el ámbito médico) no son una

³⁵ Opinión vertida por el catedrático de la Universidad Mesoamericana de San Cristóbal de Las Casas, Chiapas, en entrevista efectuada el 22 de mayo del 2005.

enfermedad, sino consecuencia de ellas o bien el resultado de un accidente.

En el ámbito médico intervienen especialista kinesiterapeutas, ergoterapeutas, terapeutas ocupacionales, psicólogos, enfermeros y trabajadores sociales.

Por ello se considera que la prevención debe abarcar no solamente el aspecto de prevención de la deficiencia, sino que debe ir encaminada a evitar que la enfermedad se presente, por ejemplo: sarampión, poliomielitis, diabetes, paperas, etc.

Según resultados de la línea de investigación sobre discapacidad de la Escuela Nacional de Trabajo Social de la Universidad Autónoma de México, del año 1994, de 300 personas muestra, el 66% de los casos con discapacidad

visual la adquirieron, mientras que el 42% de los mentales presentaron esta característica, (cabe comentar que de este último grupo únicamente el 30% informó que su discapacidad fue congénita); ello permite presumir que el porcentaje de los que la adquirieron es superior pero desconoce el padecimiento o accidente que la provocó. De los físicos, el 100% la adquirieron y de los auditivos el 64% tuvo esta característica.

Si consideramos que únicamente el 34% de los discapacitados visuales, el 30% de los mentales y el 28% de los auditivos reconocieron que el origen fue congénito, al analizar las causas de la discapacidad podemos identificar

Que los mayores porcentajes corresponden a descuidos o negligencias tanto personales y familiares como médicas.³⁶

Por lo tanto, pudieron prevenirse eventos como golpes en la cabeza, que sufrieron el 24% de los visuales, el 14% en los mentales, el 8% de los auditivos y el 2% de los físicos, así como los accidentes automovilísticos, señalados por el 14% de los físicos; el mal uso de medicamentos que se identificó en el 8% de los visuales y el 16% de los auditivos y la fiebre alta no controlada que provocó la discapacidad en el 10% de los mentales y de los auditivos, respectivamente.³⁷

El uso inadecuado de incubadora se presentó en el 4% de los visuales y en el 2% de los mentales; problemas en el momento del alumbramiento (como falta de oxígeno al nacer

³⁶ ZUÑIGA MACIAS, Esther, ¿Deficiencia, discapacidad y minusvalía? (ponencia), Concurso Nacional de Ensayo sobre la discapacidad, CNDH, 2003, p.13.

³⁷ Idem

o caída en el momento del alumbramiento) en el 14% de los mentales y en los auditivos con un 2%. Se identificaron enfermedades que por falta de control personal, médico o familiar provocaron la discapacidad como secuelas de poliomielitis 22%, diabetes 28%, paperas 8% y sarampión 6%.³⁸

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud, señala como causas médicas de la discapacidad las que a continuación se indican: sífilis congénita, rubéola congénita, secuelas de poliomielitis, secuelas de meningoencefalitis, traumatismos obstétricos, anoxia neonatal, enfermedad hemofílica del recién nacido, anomalías cromosómicas, trisomía del par 21, encefalopatías congénita,

³⁸ Ibidem

osteodistrofias, trastornos metabólicos congénitos, encefalopatías congénitas.³⁹

Las encefalopatías congénitas son alteraciones en el desarrollo del sistema nervioso central presentes en el momento del nacimiento. Se originan en defectos congénitos y/o hereditarios, pero también pueden ser secundarias a infecciones, parasitosis, intoxicaciones o traumatismos, padecidos por la madre durante el embarazo.⁴⁰

Generalmente estas anomalías pueden ser detectadas por el neonatólogo, aunque en la mayoría de los casos permanecen ocultas hasta varios meses después del nacimiento.

³⁹ OMS, *Internacional Classification Impairments, Disabilities and Handicaps A Manual of Classification Relating to the Consequences of Disease*, op. cit. p. 311.

⁴⁰ GIBBY, Robert Gwyn y Max L. Hutt, *Los niños con retardos mentales Desarrollo, aprendizaje y educación*, Trad Agustín Bárcena, México, Fondo de Cultura Económica, 1988 p. 703.

Las causas de las encefalopatías congénitas son variadas: accidentes perinatales, partos distócicos, sufrimiento fetal agudo, antecedentes heredo-familiares, hifosias y anoxias durante las etapas madurativas, alteraciones de las estructuras placentarias y el cordón umbilical, incompatibilidad sanguínea materno - fetal ABO o Rh, intoxicaciones maternas durante el embarazo, enfermedades e infecciones parasitarias durante los primeros meses del embarazo.⁴¹ Los fenómenos más comúnmente observados son: parálisis, paresias, importancia de succión, trastornos de la respiración y movimientos involuntarios, así como incontinencia de esfínteres, defectos psíquicos, retardo mental y alteraciones madurativas globales.⁴²

⁴¹ Idem, p. 703.

⁴² Ibidem.

En entrevista realizada el día 20 de abril del 2005, en el Colegio de la Frontera Sur (ECOSUR) de la Ciudad de San Cristóbal de Las Casas, Chiapas, al médico antropólogo Sergio Meneses, manifestó que las consecuencias que sufren los menores en los centros de trabajo, depende del tipo de discapacidad y trabajo al cual es sometido el menor, ya que existen algunas disposiciones contempladas en el marco legal donde se prohíbe el trabajo de los menores. Desde el punto de vista del ámbito médico, el artículo 4º de la Constitución Mexicana nos hace referencia al derecho a la salud y de que los menores que sufren alguna discapacidad deben de gozar atención especial. Asimismo, señaló que debe evitarse el trabajo de menores en minas, ya que acrecientan los riesgos, porque pueden ingerir gases o polvo que provoca la patología de neumonitis interfesial, o el caso donde los menores trabajan en los basureros (donde se exponen a condiciones insalubres en la piel, en las mucosas, intestinales), así como

de aquéllos que se desempeñan como peones de albañil, (a quienes se les ocasiona graves daños en su desarrollo físico o motor, que se encuentra en su pleno desarrollo).

Ampliando su opinión, dijo que los menores discapacitados, en el sentido su incorporación al trabajo, debe darse a la edad de 14 años, acorde a sus condiciones y con la protección necesaria, y que esto no afecta sino que los ayuda a sobrellevar la discapacidad.

2.3. ÁMBITO RELIGIOSO.

En este ámbito, la Iglesia Católica en enero del 2003, emitió un documento titulado “Nota doctrinal sobre ciertos asuntos que afectan la participación de los católicos en la vida pública” elaborado por el entonces Cardenal Alemán Joseph Ratzinger, hasta hace casi 1 año Papa Benedicto XVI, para la

protección y defensa de las personas con capacidades diferentes.

En entrevista realizada a la Canciller de la Curia de San Cristóbal de Las Casas, Chiapas, Josefina Arteaga, el día 8 de abril del año en curso, indicó que es posición de la Iglesia Católica que los menores discapacitados deben ser aceptados en los centros de trabajo y valorados sin importar la discapacidad que sufren. Por lo consiguiente el patrón debe de valorar a los discapacitados como personas. En su opinión, nunca deben contratarse para trabajar a menores de 10 años de edad.

2.4. ÁMBITO JURÍDICO.

En México, el 1.84% de la población son personas con discapacidad, es decir 1,798,300 habitantes, según la

información que arroja el XII Censo General de Población y Vivienda 2000 del INEGI.

En diversos países se ha llegado a la conclusión de que una proporción importante de las barreras que enfrentan las personas con discapacidad se originan principalmente por falta de información adecuada.

Por tanto, las soluciones a los problemas de falta de información y/o discriminación de las personas con discapacidad son similares a los de otros grupos poblacionales e implica campañas de información, educación y concientización, así como modificaciones al marco legal.

En México, desde los años 40's se unificaron más de 600 organizaciones de y para personas con discapacidad.

De 1995 a 1999 se han logrado un cúmulo de avances trascendentes, como 32 leyes de integración social, reformas a leyes federales, establecimiento de programas y acciones de gobierno. El pasado 29 de abril se aprobaron en la Cámara Diputados la Ley Federal para las Personas con Discapacidad y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.⁴³

Actualmente México ha suscrito, dentro del marco de los Tratados y Convenios Internacionales que atienden y suscriben los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Convención 159 de la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental; la Declaración de los Derechos de los Impedidos y el Programa de Acción Mundial para Impedidos Además se cuenta con las

⁴³ INFORME DE LA COMISION DE ATENCION Y APOYO A DISCAPACITADOS DE LA CAMARA DE DIPUTADOS. NOVIEMBRE DEL 2003, p. 33.

Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

Lamentablemente, todos estos tratados internacionales se han constituido en normas que poco se conocen y, por ende, poco se aplican e invocan por parte de las autoridades jurisdiccionales o administrativas nacionales.

2.4.1. LA REGULACIÓN DEL TRABAJO DE LOS MENORES EN MÉXICO.

La legislación mexicana no regula la protección del trabajo de los menores discapacitados, motivo de la presente tesis; únicamente regula el trabajo de menores, aunque de forma escueta, lo que ha provocado una serie de violaciones al trabajo de menores, y desgraciadamente la utilización en las peores formas de trabajo infantil (previsto en el convenio 182

de la OIT), constitutivas de las causas principales de las discapacidades adquiridas.

En el día mundial contra el Trabajo Infantil (14 de junio), la Organización Internacional del Trabajo ratificó lo ya conocido: que millones de niños trabajan duramente, día y noche, alejados del hogar familiar o desempeñando tareas domésticas como la recogida de agua, el cuidado de otros niños de menor edad, la limpieza de la casa o atendiendo al jardín. Casi todos ellos son explotados, se ven expuestos a condiciones de trabajo peligrosas y son víctimas de abusos. Todos, sin excepción, corren peligro debido a la propia naturaleza del trabajo infantil doméstico.⁴⁴

⁴⁴Revista de la OIT, Departamento de comunicación. 14 de junio de 2004, p. 76.

Numerosas investigaciones demuestran que entre las principales causas que motivan a que el menor trabaje destacan⁴⁵:

A). La pobreza.- Se plantea como la causa principal. Cuando el ingreso familiar es insuficiente muchas veces los menores se ven en la necesidad de trabajar.

B). Por tradición.- Muchas familias, por costumbre, consideran conveniente que desde temprana edad los niños sean entrenados mediante el trabajo, en la profesión u oficio de los padres.

C). Desintegración familiar.- En los hogares donde falta un padre o los dos, muchas veces las condiciones económicas

⁴⁵ *Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad. Informe Nacional de Avances 1997-1998*, p. 84.

tienden a ser precarias, Además una proporción importante de los menores que trabajan, sobre todo los llamados “niños de la calle”, carecen de un hogar y una familia. En varios casos, los menores deciden abandonar su hogar por el hacinamiento en que viven o para evitar el maltrato por parte de sus familiares.

D). Falta de infraestructura educativa.- Algunas veces el menor recibe la educación en condiciones inadecuadas, como es el caso de que el centro escolar esté muy lejos de su casa, por lo que los padres deciden no enviarlos a la escuela. Otra de las causas de la deserción escolar es que los padres perciben que en las aulas sus hijos no reciben preparación para desempeñarse en el ámbito laboral. En este sentido y ante los gastos que efectúan, optan por incorporarlos al trabajo y dejan de lado la obligatoriedad de la educación.

E). Demanda de mano de obra.- Se requiere la mano de obra no cualificada o de quienes normalmente no están ocupados en actividades productivas, como es el caso de una alta proporción de menores. Otra es que para las empresas contratar mano de obra infantil les reduce costos de producción, en virtud de que las remuneraciones otorgadas son bajas, y las prestaciones parciales o nulas, Además los niños tienden a no involucrarse en problemas laborales, son obedientes y difícilmente se agrupan en sindicatos.

La Ley Federal del Trabajo mexicana, en sus artículos 173 y 175, dispone respectivamente, que “el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo”, así como, a la letra:

“ARTICULO 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. De dieciséis años, en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la inspección de trabajo.
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.
- e) Labores peligrosas o insalubres.
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- h) Los demás que determinen las leyes.

II. De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales.”

Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior son aquéllas que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

La doctrina considera que los trabajos no industriales se clasifican en trabajo comercial y de oficina, que no impliquen ningún esfuerzo o daño a la salud del menor; el trabajo familiar⁴⁶; el trabajo de ayuda en las escuelas técnicas o profesionales, reducidas a la edad de doce años, la posible ocupación infantil, siempre que se observen determinadas condiciones y se le vigile de modo permanente; todo tipo de aprendizaje limitado a la edad de catorce años en todas las actividades, a la edad de 16 años en la industria. Los menores de catorce años sólo podrán ser contratados en labores complementarias (consideradas éstas las de aseo, ayuda, limpieza, correo, etc)⁴⁷. Todas estas limitaciones son observadas tanto en el trabajo industrial como no industrial, comercial y agrícola.

⁴⁶ Vid. Capítulo XV denominado “industria familia” artículos 351 al 353 de la Ley Federal del Trabajo.

⁴⁷ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *Contratos Especiales de Trabajo*, op. Cit., pp. 225 y 226.

La legislación nacional, en atención a las prohibiciones recomendadas, ha fijado en la ley los límites de edad para todo tipo de ocupaciones dejando cierta liberalidad en algún trabajo del menor, por lo cual se nos ha considerado dentro del sector de países industriales de legislación avanzada.

García Oviedo⁴⁸ expone las causas que han motivado la protección al trabajo de los menores: A) Fisiológicas, para permitir el desarrollo adecuado y normal del niño y del joven, sin los padecimientos que se derivan de trabajos abrumadores o antihigiénicos, como los subterráneos y los nocturnos. B) De seguridad, en virtud de que la inexperiencia de los menores los expone a sufrir más accidentes. C) De salubridad, al apartarlos de las labores en que por el ambiente o los materiales pueden resentirse en su organismo

⁴⁸ GARCÍA OVIEDO, FERNANDO. *Tratado Elemental de Derecho Social*, Madrid, 1934, pp.. 403 y 404.

en formación. D) De moralidad, en aquellas industrias que siendo lícitas, pueden lesionar la formación del niño, como la confección de ciertos dibujos, la impresión de ciertos libros frívolos y la elaboración de artículos, todo ello que pueda ser incomprendido por la falta de preparación del menor. E) De cultura, para asegurarles una instrucción adecuada, libre de otras tareas que distraigan su atención o su tiempo.

Sin embargo, algunos países no han legislado al considerar ciertas actividades de importancia menor como la venta y distribución de periódicos y revistas, el aseo del calzado, el auxilio en los supermercados, labores consideradas ligeras y compensadas con propina. La Organización Internacional del Trabajo ha sugerido que aun cuando este trabajo sea

considerado de escasa movilidad y esfuerzo, sea de cualquier manera reglamentado como trabajo especial.⁴⁹

Los menores gozan de 18 días de vacaciones cuando menos, en el primer año de servicios, su jornada de trabajo es de 6 horas, con una hora de reposo distribuida cada 3 tres horas, no pueden emplearse en horas extras ni los días domingo y de descanso obligatorio.

En lo que sí existe uniformidad de criterio es:

a) la práctica permanente de exámenes médicos al menor para comprobar la normatividad de su desarrollo (por regla general cada tres o seis meses, por excepción, cada año);

⁴⁹ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *Contratos Especiales de Trabajo*, op. cit., pp.227.

b) el examen previo a la admisión al trabajo, recomendándose lo practique un pediatra o un médico especializado;

c) los datos del certificado médico que se expida deberán ser anotados en el permiso de empleo que ha de exigir el patrono, o en la cartilla del trabajo, tanto para conocer las aptitudes del menor según la naturaleza del empleo en el cual se le proyecte aceptar, como precisar las condiciones de trabajo a las que podrá quedar sujeta su contratación.

Tales criterios los tenemos incorporados en los artículos 174 y 180 de la Ley Federal del Trabajo, que disponen, a la letra:

“ARTÍCULO 174. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los

exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios”.

“ARTÍCULO 180. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

- I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;
- II. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;
- III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;
- IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta ley; y,
- V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.”

TESIS DE JURISPRUDENCIA.

MENORES, SALARIOS DE LOS. Fijada por la ley y realizada totalmente por un menor, la jornada de seis horas, ésta debe ser remunerada con el importe íntegro del salario mínimo respectivo, y como la propia ley no autoriza que los menores de dieciséis años realicen en ningún caso, jornadas extraordinarias de trabajo, justo

es que aquellos patronos que contravengan esta disposición, reporten, por los menos, una erogación proporcional mayor de salario, o sea, por cada hora de la jornada ordinaria debe corresponder una sexta parte del monto total del salario mínimo respectivo, y por cada hora extra, un ciento por ciento más del importe de esa sexta parte.⁵⁰

La Ley prohíbe el trabajo de los menores de 14 años. Se considera que antes de esa edad su desarrollo físico y mental les impide ser sujetos de una relación de trabajo, por lo que, en caso de laborar horas extras, deben pagar un cien por ciento más del salario que les corresponde, es decir salario triple proporcional. El Estado ha adquirido la obligación de velar por su educación.

⁵⁰ Amparo directo en materia de trabajo 6939/37. Romero Agustín. 23 de agosto de 1938. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

2.5. LA SITUACIÓN DEL TRABAJO DE MENORES EN EL ESTADO DE CHIAPAS.

En ponencia efectuada por Araceli González Alfaro, Delegada Federal del Trabajo en el Estado de Chiapas en el año 2001, la funcionaria señaló, *“que en nuestro Estado, más del 20 % de los niños trabajan y sus derechos, que como trabajadores adquieren (de manera informal la mayoría) no son respetados. Que las causas que influyen determinantemente en la incorporación de los niños al trabajo ya sea formal o informal son las condiciones de extrema pobreza y la escasa cultura de los padres de familia. Además -manifiesta- en las principales ciudades de nuestro estado también existen muchos niños en los semáforos limpiando cristales o haciendo cualquier acto que llame la atención a cambio de la moneda; lo malo de este caso es que muchos de los niños usan este dinero para comprar cigarrillos, alcohol o drogas.*

Según datos del Gobierno Municipal existen alrededor de 3200 niños de la calle en Tuxtla Gutiérrez. En cuanto al trabajo doméstico se usa mucho a las niñas de escasos recursos (en su mayoría indígenas), que reciben como pago únicamente sus alimentos y hospedaje, siendo el caso más delicado en Chiapas el que se ubica en la ciudad de Tapachula, donde se registran casos de explotación sexual de menores y el tráfico de drogas. Abundan cantinas y bares, así como casas de huéspedes donde niñas desde los 13 años ofrecen su cuerpo y son explotadas por los dueños de dichos antros, que se quedan con un porcentaje alto de las utilidades. Señaló, que según el libro "Infancia robada", existen en la zona costera de Chiapas varias zonas de tolerancia donde se asientan una gran cantidad de centros de prostitución, los principales clientes de estos negocios son trailers, marineros, polleros y militares, quienes buscan a las jovencitas para prostituir las, pero del dinero que ellos pagan

*únicamente una pequeña parte les corresponde a las niñas, ya que los explotadores les exigen un alto porcentaje; además intentan venderles enervantes a fin de que no se vayan de sus negocios, sin importarles la salud, ni el daño moral que causan*⁵¹

Como es evidente, el empleo de menores en estas peores formas de trabajo infantil -clasificado así por el convenio 182 de la OIT- es clandestino, ya que únicamente existen datos de permiso para trabajo de menores en zapaterías, tiendas de abarrotes, e incorporación de menores empacadores en las tiendas de autoservicio, caso este último, en que, al no ser considerados como menores trabajadores, se les trata de proteger en el Estado a través de la firma de convenios de Colaboración entre la Inspección General del trabajo y

⁵¹ SEMINARIOS REGIONALES SOBRE TRABAJO INFANTIL EN MEXICO Y EL CONVENIO 182 DE LA OIT. (PONENCIA-CHIAPAS) MEMORIA, Noviembre del 2001, pp. 54 y 55.

previsión Social de Gobierno del estado y las tiendas de autoservicio.

Según datos que obran en los archivos de la Inspección General del Trabajo y Previsión Social en el Estado, en el año 2003 se otorgaron 371 constancias de autorización a menores para desempeñarse como empacadores en las tiendas de autoservicio.⁵²

⁵² Archivo de la Inspección General del trabajo y Previsión Social en el Estado de Chiapas, 2003. Gobierno del Estado.

CAPITULO III

DERECHO COMPARADO

SUMARIO: 3.1. TURQUÍA. 3.2. ESPAÑA. 3.3. ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. 3.4. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 3.4.1. CONVENIO SOBRE LA READAPTACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO. 3.4.2. LA RECOMENDACIÓN SOBRE LA READAPTACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO (PERSONAS INVÁLIDAS). 3.4.3. LA RECOMENDACIÓN SOBRE LA ADAPTACIÓN Y LA READAPTACIÓN PROFESIONALES DE LOS INVÁLIDOS.

Las personas con discapacidad son titulares de los mismos derechos fundamentales que el resto de los ciudadanos. El primer artículo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos declara: *"Todos los seres humanos son libres e*

iguales en dignidad y derechos." A fin de alcanzar esta meta, todas las comunidades deben celebrar la diversidad en el seno de sí mismas, y deben asegurar que las personas con discapacidad puedan disfrutar de las distintas clases de derechos humanos: civiles, políticos, sociales, económicos y culturales reconocidos por las distintas Convenciones internacionales, el Tratado de la Unión Europea y en las constituciones nacionales de varios países.

A nivel internacional, las políticas, estrategias y acciones de apoyo a las personas con discapacidad han evolucionado de un esquema de exclusión a uno de integración en todos los aspectos de la vida de las personas. Este año se celebra en la Unión Europea, el Año Internacional de la Discapacidad. Por tal, los esfuerzos y los proyectos de las diferentes organizaciones públicas y privadas, dirigidos a

este grupo de la población, irán enfocados a los mismos objetivos.

El artículo 24 de la iniciativa de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se inspira en la Convención de Nueva York sobre derechos del niño, ratificada por la casi totalidad de países y por todos los Estados miembros de la Unión Europea. El precepto se centra en la protección del interés superior del menor. En concordancia con este concepto general, el artículo 32 de la Carta prohíbe el trabajo infantil y consagra la protección de los jóvenes en el trabajo. De ese modo, la Carta configura una categoría particular de trabajadores protegidos.⁵³

⁵³ [Http://training.itsilo.it/atrab_cdrom2/es/osh/INFA/inf3.html](http://training.itsilo.it/atrab_cdrom2/es/osh/INFA/inf3.html), febrero 20 del 2005.

Es importante destacar la actitud vanguardista de países como España y Paraguay, los cuales, atendiendo las diversas recomendaciones internacionales, ya regulan dentro de su articulado constitucional lo que ellos denominan como los “Derechos del Disminuido” o los “Derechos de los Excepcionales”, en sus Artículos 49 y 58, respectivamente. Así como el *diritto di lavoro* (Código del Trabajo Italiano), que en sus artículos 35 al 38 consagra el derecho de los incapaces y de los menores a la educación y a la preparación profesional.⁵⁴

Las organizaciones internacionales, en especial la Organización de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo, la UNESCO, el UNICEF y la Organización Mundial de la Salud, han brindado apoyo en

⁵⁴ <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/disability/draftcod.htm>, abril 25 del 2005.

esta tarea a las organizaciones de personas discapacitadas o que se ocupan de estas personas. Entre las iniciativas internacionales, se pueden mencionar las siguientes:

- El Programa de Acción Mundial para los Impedidos, adoptado en 1982 por la Organización de las Naciones Unidas;
- La celebración del Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos 1983-1992;
- Las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, adoptadas en 1993;
- El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), y la Recomendación que lo acompaña, 1983 (núm. 168), así como la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99);

-
- El Decenio para los Impedidos de Asia y el Pacífico 1993-2002;
 - La Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social, 1995.

Estas iniciativas dirigen sus esfuerzos a promover la plena participación de las personas discapacitadas en todos los aspectos y sectores de la sociedad. La Declaración de Copenhague de 1995 considera la discapacidad como una forma de diversidad social y destaca la necesidad de brindar una respuesta global encaminada a crear una «sociedad para todos».⁵⁵

En el Convenio núm. 159 de la OIT se considera la discapacidad como una situación de desventaja laboral que

⁵⁵ Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social, 1995, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/44/pr/pr31.pdf>

puede y debería ser corregida mediante un conjunto de medidas de políticas, reglamentaciones, programas y servicios. En el Convenio se insta a los Estados Miembros a que basen sus políticas nacionales en los siguientes principios:

- igualdad de oportunidades;
- igualdad de trato;
- incorporación de formación y de oportunidades de empleo;
- participación de la comunidad;
- consultas tripartitas con la participación de las autoridades públicas y de los representantes de los empleadores y los trabajadores;
- consultas con representantes de personas discapacitadas o que se ocupan de estas personas.

En las Recomendaciones nn. 99 y 168 de la OIT se esbozan medidas específicas que podrían introducirse a nivel nacional para fomentar las oportunidades de empleo para los discapacitados y se pide que esas medidas se ajusten a las normas en materia de empleo y de sueldo aplicables a los trabajadores en general.

3.1. TURQUÍA.⁵⁶

El Convenio núm. 138 (artículo 9) y la Recomendación núm. 146 (parte V) constituyen el marco internacional de la aplicación de las leyes relativas al trabajo infantil. En el Convenio núm. 138 se prevé que las autoridades públicas han de adoptar todas las medidas necesarias (incluso el establecimiento de sanciones apropiadas), para asegurar la

⁵⁶ http://www.bcn.sl/pags/publicaciones/serie_estudios/solis/nro183.html, febrero 20 del 2005.

aplicación efectiva de las disposiciones de que se trata. Asimismo, se prevé que los empleadores deberán llevar registros u otros documentos en los que se indique el nombre y apellido y la edad de todas las personas menores de 18 años empleadas por ellos. En la Recomendación núm. 146 se dan orientaciones más pormenorizadas acerca de asuntos tales como la capacitación de los inspectores del trabajo para que estén en condiciones de descubrir y suprimir los abusos que puedan producirse en el empleo o trabajo de niños y adolescentes, la atención especial que ha de darse a los tipos de empleo o trabajos peligrosos, y las medidas para facilitar la verificación de las edades.

Por ejemplo, se establece en el Código del Trabajo que, antes de admitirlos para cualesquiera tipos de empleo se debe examinar médicamente a los niños de 13 a 18 años y que,

hasta que cumplan 18, deberán someterse a exámenes médicos cada seis meses por lo menos.

La Confederación de Sindicatos de Turquía (TÜRK-İS) ha establecido una Oficina sobre el Trabajo Infantil para promover la protección social de los niños que trabajan y sensibilizar sobre el particular a sus afiliados.

En Turquía, las autoridades municipales se han propuesto ayudar a los niños que trabajan en las calles de Ankara (Turquía), y han creado para ello un centro en el cual pueden encontrar apoyo social y comprensión, y recibir servicios de educación, sanidad, nutrición y una atención personal. Respalda al centro una unidad móvil de especialistas,

equipados para seguir a los niños en su ambiente de trabajo.⁵⁷

Se ha colocado a casi 100 niños en puestos de trabajo ligados a escuelas de aprendices. Algunos de ellos reciben la formación profesional que dispensa el centro.⁵⁸

Por primera vez en Turquía, se ha efectuado una indagación entre los niños, para conocer su opinión sobre el programa y, de paso, se ha localizado a otros muchos menores de edad que trabajan en la calle y que necesitan ayuda urgente, entre ellos niñas de nueve años que trabajan de lavacoches o que se dedican a la venta ambulante.

⁵⁷ Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, Organización Internacional del Trabajo, 2001, p. 77.

⁵⁸ Idem. 77

3.2. ESPAÑA.⁵⁹

La Ley del Estatuto de los Trabajadores, de fecha 24 de marzo de 1995, que regula actualmente las relaciones laborales de los trabajadores en España, contempla el trabajo de los menores y de los trabajadores minusválidos en sus artículos 2, 6, 17, y la disposición adicional segunda.

En su artículo 2, dispone que los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo se consideran como relaciones laborales de carácter especial. Esta disposición también considera como relaciones de carácter especial a la del personal de alta dirección, la del servicio del hogar familiar, la de los deportistas profesionales, etc., consagrando, que en la regulación de dichas relaciones

⁵⁹ Ley del Estatuto de los Trabajadores en España, mayo 16 del 2005, <http://www.ilo.org/public/spanish>.

laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución.

El artículo 6 consagra que se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años; que los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana; se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años; y la intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos sólo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación

profesional y humana; el permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.

En relación a la no discriminación en las relaciones laborales, se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español (artículo 17).

Y como estímulo al contrato de personas minusválidas, la disposición adicional segunda del Estatuto de los Trabajadores, dispone que las empresas que celebren contratos en prácticas a tiempo completo con trabajadores minusválidos tendrán derecho a una reducción, durante la duración del contrato, del 50 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.

Coincidiendo con el Año Europeo de la Discapacidad, el Consejo Económico y Social (en lo sucesivo CES), decidió afrontar la tarea de contribuir en lo posible al proceso de actualización y desarrollo de un nuevo marco de inclusión de las personas con discapacidad en la vida colectiva. Para ello, se acometió la realización del Informe de iniciativa propia sobre la Situación de las Personas con Discapacidad en España.

La organización del Informe responde a una estructura de cuatro capítulos: el primero versa sobre la situación de las personas con discapacidad en España; el segundo aborda las políticas de integración, que incluye las dimensiones sanitaria, educativa, laboral, de prestaciones económicas y de servicios sociales; el tercero trata el resto de las políticas de integración, incluyendo las referidas a la accesibilidad, la tutela de los derechos, la política fiscal y la protección de las familias con personas con discapacidad; el cuarto capítulo da cuenta de la participación de los agentes sociales y otras organizaciones representadas en el CES, así como del movimiento asociativo relacionado con las personas con discapacidad y otras instituciones en las políticas dirigidas a la población con discapacidad. Finalmente, se ofrece un apartado de conclusiones y propuestas.

El Informe mantiene que la mejor vía de inclusión de los discapacitados en la sociedad pasa por impulsar su acceso al empleo ordinario; esto requiere actuar en diversos campos, que abarcan desde una mejora de la información estadística hasta la contribución desde la negociación colectiva y el diálogo social, en un contexto de coordinación y cooperación entre las diferentes Administraciones Públicas implicadas, los interlocutores sociales y las organizaciones representativas de las personas con discapacidad. Respecto al empleo ordinario, se requiere potenciar el papel de los Servicios de Empleo, fomentar el cumplimiento de la cuota de reserva o de las medidas alternativas previstas, así como dar continuidad a las subvenciones, ayudas e incentivos al empleo de las personas con discapacidad. En cuanto a las fórmulas de empleo protegido, el Informe apoya los Centros Especiales de Empleo, siempre que mantengan su carácter social, su configuración como puente al empleo ordinario, y que estén

basados en criterios de viabilidad económica. En esta línea, el Informe defiende la creación de un registro de Centros Especiales de Empleo, que permita conocer su evolución e incidencia en el empleo de los discapacitados, a la vez que considera urgente la creación de los equipos multidisciplinares.

3.3. ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS.⁶⁰

En esta materia, la Organización de estados Americanos (en lo sucesivo OEA), aprobó en su primera sesión plenaria, celebrada el 7 de junio de 1999, visto el informe del Consejo Permanente sobre el Proyecto de Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (CP/CAJP-1532/99), y

⁶⁰ CONVENCION INTERAMERICANA SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, OEA, 1999.

teniendo en consideración el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", reconoce que *"toda persona afectada por una disminución en sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a recibir una atención especial con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad"*, y de ello surge la adopción de la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Esta Convención recoge la normatividad prevista en el Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio 159); la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental (AG.26/2856, del 20 de diciembre de 1971); la Declaración de los Derechos de los Impedidos de las

Naciones Unidas (Resolución N° 3447 del 9 de diciembre de 1975); el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas (Resolución 37/52, del 3 de diciembre de 1982); el Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" (1988); los Principios para la Protección de los Enfermos Mentales y para el Mejoramiento de la Atención de la Salud Mental (AG.46/119, del 17 de diciembre de 1991); la Declaración de Caracas de la Organización Panamericana de la Salud; la Resolución sobre la Situación de las Personas con Discapacidad en el Continente Americano (AG/RES. 1249 (XXIII-O/93)); las Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (AG.48/96, del 20 de diciembre de 1993); la Declaración de Managua, de diciembre de 1993; la Declaración de Viena y

Programa de Acción aprobados por la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos (157/93); la Resolución sobre la Situación de los Discapacitados en el Continente Americano (AG/RES. 1356 (XXV-O/95)); y el Compromiso de Panamá con las Personas con Discapacidad en el Continente Americano (resolución AG/RES. 1369 (XXVI-O/96)).

En su artículo primero, esta Convención Interamericana, dispone que el término "discapacidad" significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social, y por ende, el término "discriminación contra las personas con discapacidad" significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad,

consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Para lograr la integración de las personas con discapacidad a la sociedad, los Estados miembros se comprometen a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, así como trabajar prioritariamente en las siguientes áreas:

- a) La prevención de todas las formas de discapacidad prevenibles;
- b) La detección temprana e intervención, tratamiento, rehabilitación, educación, formación ocupacional y el suministro de servicios globales para asegurar un nivel óptimo

de independencia y de calidad de vida para las personas con discapacidad; y

c) La sensibilización de la población, a través de campañas de educación encaminadas a eliminar prejuicios, estereotipos y otras actitudes que atentan contra el derecho de las personas a ser iguales, propiciando de esta forma el respeto y la convivencia con las personas con discapacidad.

Los Estados Miembros deben rendir informe cuatrianual de los avances y cumplimiento de dicho Convenio.

México ratificó el Convenio de la OEA, y el 29 de abril de 2003 aprobó en la Cámara Diputados la Ley Federal para las Personas con Discapacidad y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

3.4. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La Organización Internacional del Trabajo, ha suscrito convenios en la materia: el Convenio y Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) y Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168) y Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99).

La Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó el año 1981 Año Internacional de los Impedidos con el tema de «Plena participación e igualdad».

3.4.1. CONVENIO SOBRE LA READAPTACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO.

De acuerdo al Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo⁶¹ (personas inválidas), adoptado el 20 veinte de junio de 1983, se entiende por «persona inválida» toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida (artículo 1).

Para estos efectos, los Estados miembros deberán tener una política destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el

⁶¹ Revista de la OIT. Convenios y recomendaciones 1955-1985, número 75, Ginebra, p. 87.

mercado regular del empleo. Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos (artículos 3 y 4).

La aplicación de este Convenio se realizará, cuando todo miembro, mediante la legislación nacional y por otros métodos conformes con las condiciones y práctica nacionales, adopte dichas medidas.

El artículo 15 dispone que toda vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del

Trabajo presentara a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

3.4.2. LA RECOMENDACIÓN SOBRE LA READAPTACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO (PERSONAS INVÁLIDAS).

La Recomendación sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (personas inválidas)⁶², de 20 de junio de 1983 (núm. 168), dispone que al aplicar esta Recomendación, los miembros deberían considerar que la finalidad de la readaptación profesional, según se define en la segunda Recomendación, es la de permitir que una persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el

⁶² *Idem*, p.87.

mismo, y que se promueva así la integración de esta persona en la sociedad.

Tratándose de la Readaptación profesional y oportunidades de empleo, los Estados Miembros deberán incluir las siguientes medidas:

- a). Las personas inválidas deberán disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales;
- b). Al prestar asistencia a las personas inválidas en materia de readaptación profesional y empleo, tendrán que respetarse los principios de igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras;

c). Medidas apropiadas para crear oportunidades de empleo en el mercado regular del empleo, incluidos incentivos económicos para alentar a los empleadores a proporcionar formación y empleo subsiguiente a las personas inválidas, así como a adaptar, dentro de límites razonables, los lugares de trabajo, la estructuración de las tareas, las herramientas, la maquinaria y la organización del trabajo para facilitar tal formación y empleo;

d). Ayuda gubernamental adecuada para establecer diversos tipos de empleo protegido, para las personas inválidas que no tengan acceso a los empleos no protegidos;

e). Fomento de la cooperación entre talleres protegidos y talleres de producción en materia de organización y de gestión, a fin de mejorar la situación de empleo de sus

trabajadores inválidos y, siempre que sea posible, ayudarlos a prepararse para el trabajo en condiciones normales;

f). Ayuda gubernamental adecuada a la formación profesional, la orientación profesional, el empleo protegido y los servicios de colocación administrados por organismos no gubernamentales;

g). Fomento del establecimiento y desarrollo de cooperativas por personas inválidas y para ellas, las cuales, cuando sea apropiado, estarían abiertas a los trabajadores en general;

h). Ayuda gubernamental apropiada con objeto de promover la creación y el desarrollo por personas inválidas y para ellas de pequeñas empresas y talleres de producción o cooperativos o de otro tipo (eventualmente abiertos a los

demás trabajadores en general), siempre que tales empresas y talleres se ajusten a normas mínimas preestablecidas;

i). Eliminación gradual, en caso necesario por etapas, de las barreras y obstáculos de orden físico o arquitectónico, o relativos a la comunicación que afectan el transporte, el acceso y el libre movimiento en los locales de formación y empleo de personas inválidas; en los nuevos edificios e instalaciones públicas se deberían aplicar normas adecuadas;

j). Fomento, siempre que sea posible y apropiado, de medios de transporte adecuados con destino y a partir del lugar de la readaptación y del lugar del trabajo, de conformidad con las necesidades de las personas inválidas;

k). Fomento de la difusión de información sobre ejemplos de casos efectivos de integración con éxito de personas inválidas en el empleo;

l). Exención de la percepción de impuestos internos o de otras cargas internas de cualquier índole, en el momento de efectuar la importación o ulteriormente, sobre los artículos, materiales y equipos de formación determinados que requieran los centros de readaptación, los talleres, los empleadores y las personas inválidas, y sobre los aparatos auxiliares e instrumentos determinados que necesiten las personas inválidas para obtener y conservar el empleo;

m). El establecimiento de empleos a tiempo parcial, incluidas otras disposiciones de trabajo, de acuerdo con la capacidad de cada persona inválida que no pueda por el momento, o tal vez nunca, ocupar un empleo a tiempo completo;

n). Estudios e investigaciones de la posible aplicación de sus resultados respecto de diversos tipos de deficiencias a fin de fomentar la participación de personas inválidas en la vida de trabajo normal;

o). Ayuda gubernamental apropiada con miras a eliminar las posibilidades de explotación que puedan surgir en el marco de la formación profesional y en los empleos protegidos y para facilitar la transición al mercado regular del empleo.

p). Facilitar el acceso de las personas inválidas a viviendas situadas a distancia razonable de su lugar de trabajo.

Para asegurar la integración o reintegración de las personas inválidas en la vida activa normal y, por consiguiente, en la sociedad, deberá tenerse en cuenta la necesidad de adoptar medidas de apoyo especiales, incluido el suministro de

aparatos auxiliares de instrumentos y de servicios personales permanentes, a fin de permitir a las personas inválidas lograr y conservar un empleo adecuado y progresar profesionalmente.

Las personas dedicadas a la orientación profesional, a la formación profesional y a la colocación de trabajadores en general deberán tener un conocimiento suficiente de la invalidez y de sus efectos limitativos, así como un conocimiento de los servicios auxiliares disponibles para facilitar la integración de las personas inválidas en la vida social y económica activa. Deberán proporcionarse oportunidades a dichas personas para que actualicen sus conocimientos y amplíen su experiencia en la materia.

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores, junto con las personas inválidas y sus organizaciones, deberán

poder contribuir a la formulación de las políticas relativas a la organización y desarrollo de los servicios de readaptación profesional, así como en la realización de investigaciones y estudios y la elaboración de proyectos de ley en la materia.

3.4.3. LA RECOMENDACIÓN SOBRE LA ADAPTACIÓN Y LA READAPTACIÓN PROFESIONALES DE LOS INVÁLIDOS.

Por su parte, la Recomendación sobre la Adaptación y la Readaptación Profesionales de los Inválidos⁶³, 1955 (núm. 99), consagra que entre los métodos de orientación profesional utilizados para la adaptación y readaptación de los inválidos, siempre que las condiciones nacionales lo permitan y según los casos particulares, pueden incluirse:

⁶³ Ibidem.

-
- a. entrevistas con un consejero de orientación profesional;
 - b. examen de los antecedentes profesionales;
 - c. examen del informe escolar o de cualquier otro documento relacionado con la instrucción general o profesional recibida;
 - d. examen médico con miras a la orientación profesional;
 - e. aplicación de tests apropiados de capacidad y aptitud y, si fuere oportuno, de otros tests psicológicos;
 - f. examen de la situación personal y familiar del interesado;
 - g. evaluación de las aptitudes y del desarrollo de la capacidad mediante experimentos y pruebas prácticas apropiadas, o por medios análogos;
 - h. examen profesional técnico, oral o de otra índole, siempre que parezca necesario;

-
- i. determinación de la capacidad física del interesado, en relación con los requisitos de las diversas ocupaciones y de la posibilidad de mejorar esta capacidad;
 - j. comunicación de informaciones sobre las posibilidades de empleo y de formación, en relación con las calificaciones profesionales, capacidad física, aptitudes, preferencias y experiencias del interesado, así como con las necesidades del mercado del empleo.
 - k. escuelas y centros de formación, comprendidos los internados;
 - l. cursos y cursillos especiales de formación para ocupaciones determinadas;
 - m. cursos de perfeccionamiento para inválidos.

9. Se deberían adoptar medidas que estimulen a los empleadores a proporcionar formación profesional a los inválidos; dichas medidas deberían comprender, según las

circunstancias, asistencia financiera, técnica, médica o profesional.

10. Deberían tomarse disposiciones a fin de aplicar medidas especiales para la colocación de los inválidos.

Además, los Estados Miembros, deberán asegurar una colocación satisfactoria por los medios siguientes:

- a. registro de los solicitantes de empleo;
- b. registro de las calificaciones, antecedentes profesionales y preferencias;
- c. entrevistas para el empleo;
- d. evaluación, si fuere necesaria, de la capacidad física y profesional;
- e. estimular a los empleadores para que notifiquen a la autoridad competente los empleos vacantes;

-
- f. establecer contacto con los empleadores para exponerles la capacidad profesional del inválido y procurar a éste un empleo;
 - g. asistencia para que los inválidos aprovechen los servicios de orientación o de formación profesional y cualesquiera otros servicios médicos y sociales que pudieren ser necesarios.

Concluimos este capítulo manifestando que aun cuando muchos países han ratificado estas Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización de Estados Americanos, pocos son los que han incorporado tal normatividad a la legislación nacional. Los países Europeos, Australia, Canadá, Estados Unidos, Nueva Zelanda y Sudáfrica, y algunos latinoamericanos como México y Cuba son los pioneros en dicha incorporación.

CAPÍTULO IV

PROPUESTAS DE REFORMAS

SUMARIO: 4.1. ADECUACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA REGULAR EL TRABAJO DE LOS MENORES TRABAJADORES DISCAPACITADOS.

Uno de los parámetros que permite apreciar el nivel de desarrollo de una sociedad es su capacidad para integrar a las personas ubicadas en alguno de los grupos vulnerables a las oportunidades de desarrollo que tiene el resto de la población; esto es, alcanzar un nivel en donde exista una igualdad de trato e igualdad de oportunidades que les permita ejercer plenamente sus Derechos Humanos. En el Programa de Acción Mundial para las personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas, por primera vez se reconoce explícitamente el derecho de todo ser humano a la

igualdad de oportunidades, lo que significa una ampliación del concepto de Derechos Humanos.⁶⁴

Lo anterior obedece al hecho de que uno de los problemas fundamentales que enfrentan las personas con discapacidad es el trato desigual, que se traduce en la falta de oportunidades para participar en la vida social en condiciones similares que el resto de la población, con lo que se les restringe su derecho a:

- * Vivir con dignidad
- * Desarrollar sus potencialidades
- * Participar en la vida social en forma productiva
- * Integrarse a la dinámica de la sociedad
- * Contribuir al desarrollo de su comunidad

⁶⁴ Organización Mundial de la Salud, *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalía*, Memoria, p. 25.

La forma como actualmente se considera a las personas con discapacidad, independientemente de las connotaciones peyorativas de algunos sectores sociales, implica un avance importante en la cultura y los valores de las sociedades modernas. Si recordamos que algunos pueblos de la antigüedad practicaban la eugenesia, desechando a los niños que nacían con defectos, nos daremos cuenta de que ha habido cambios importantes en la humanidad, pues las sociedades actuales no sólo consideran tan valiosa a una persona con discapacidad como a las demás, sino que se han dado a la tarea de procurar las condiciones que permitan la igualdad de oportunidades para aquellos a los que una deficiencia física, intelectual o sensorial les impide realizar determinadas actividades, limitando su desenvolvimiento social y laboral.

El programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad fue publicado por la Naciones Unidas en 1983; dicho documento estimaba en ese año en que el mundo había 500 millones de personas con discapacidades. Según esta fuente, en la mayoría de los países por lo menos una de cada diez personas tiene deficiencia física, intelectual o sensorial, y por lo menos el 25% de toda la población se ve adversamente afectada por la presencia de la discapacidad. El mismo programa indica que, según un estudio realizado por expertos, por lo menos el 70% de las personas con discapacidad vive en zonas donde no se dispone de los servicios necesarios para ayudarles a superar sus limitaciones.⁶⁵

⁶⁵ COMISION NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, Prevención de la violencia, atención a grupos vulnerables y los derechos humanos, Talleres de reproducciones y materiales, S.A. de C.V., 1999, p. 77.

El Plan Nacional de Desarrollo de México de 1983-1988 tenía como propósito, entre otros, la *“promoción para la protección social que permita fomentar el bienestar de la población de escasos recursos, especialmente a los menores, ancianos y minusválidos”*. En el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994 se estableció como estrategia fundamental, la creación de empleos productivos y la protección del nivel de vida de los trabajadores. En el capítulo relativo a la “rehabilitación” del Programa Nacional de Salud 1990-1994, se concluyó que ésta debe propiciar el ajuste psicosocial y la incorporación a la vida social y productiva de aquellos que tiran una secuela invalidante.⁶⁶

El gobierno de la República, desde el inicio de la actual administración, determinó en el Plan Nacional de Desarrollo los lineamientos generales tanto para la atención de las

⁶⁶ *Idem*, p. 77.

personas con discapacidad como para crear una cultura de comprensión, aceptación y respeto de la discapacidad.

Estableció que se deberá proporcionar atención integral a las personas con discapacidad, para lo cual es necesario promover medidas eficaces para prevenir, rehabilitar y lograr su participación plena en la vida social y en el desarrollo, en igualdad de circunstancias.

Cabe destacar que solo dos países de América tiene un Programa Nacional que rige la atención para las personas con discapacidad, y México es uno de ellos (Cuba es el otro).

El programa es obligatorio para las dependencias y entidades del Ejecutivo Federal a las cuales el marco jurídico vigente les asigne responsabilidades para la atención de las personas con discapacidad y para aquellas que hayan contraído

compromisos. El seguimiento y ejecución del mismo será responsabilidad de la Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad, creada por Acuerdo Presidencial el 4 de diciembre de 2000. La coordinación corresponde al Consejo Nacional Consultivo para la Integración de las Personas con Discapacidad (CODIS).

En el marco de la normatividad del Programa de Capacitación Integral y Modernización (CIMO) se han apoyado acciones caminadas a la organización y consolidación de empresas constituidas por trabajadores con discapacidad, a través de programas de capacitación y consultaría. Dentro de los compromisos institucionales se encuentran organismos como Desarrollo Integral para la Familia, Secretaría de Educación Pública, Instituto Mexicano del Seguro Social, Secretaría de Economía, CANACINTRA, Secretaría de Desarrollo Social.

La Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA) desde 1992 constituyó la "Comisión de Fomento a Empresas para Personas con Discapacidad (COFEDIS)", que a la fecha y por condición estatutaria, es una de las 18 Comisiones pertenecientes a la Cámara, con carácter obligatorio en todo el País.⁶⁷

Por su parte, la legislación fiscal y hacendaria, otorgó a patrones que contratan discapacitados (de acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo 2001- 2006) estímulos en relación al impuesto sobre nóminas y sobre la renta.

El lugar de las personas con discapacidad está en todos lados. Se les debe garantizar la igualdad de oportunidades mediante la eliminación de todas las barreras de origen

⁶⁷ CRUZ MANCILLA, Humberto, EL MOVIMIENTO SOCIAL DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS (ponencia), Foro "Uniendo a las personas con discapacidad por un México incluyente", México, 2003. p. 5.

social, físico, financiero o psicológico que les impidan o restrinjan su total participación en la sociedad, lo cual implica, necesariamente, su inclusión en las actividades económicas. Esto es algo que no sólo les reportará una elevación de autoestima como seres productivos, sino que les permitirá su independencia económica. Si bien la conceptualización de la discapacidad ha tenido un avance importante a través de la historia, el concepto del trabajo también ha sufrido un favorable evolución que ha beneficiado a quienes realizan una actividad subordinada a cambio de un salario.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 1º párrafo tercero, dispone que *“queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra*

la dignidad humana y que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas". Sin embargo, es necesario incorporar algunos aspectos de protección a las personas con capacidades diferentes a las diferentes legislaciones, en aras de la igualdad, relativos a las diferencias que tienen esta población, a fin de equiparar sus oportunidades con las del resto de los habitantes.

Conviene mencionar algunas de las aportaciones que en materia de discapacidad se han hecho a diferentes ordenamientos legales:

Se modificó la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, que ahora señala la obligación de establecer y ejecutar con la participación que corresponda a otras dependencias asistenciales, públicas y privadas, planes y

programas para asistencia, previsión y tratamiento a los discapacitados.

En el Estado de Chiapas, la Ley para las Personas con Discapacidad y el Reglamento de la Ley para las Personas con Discapacidad en el Estado⁶⁸, considera que es necesaria hacer realidad de la cultura de integración y respeto a las Personas con Discapacidad.

En su artículo 10, consagra que:

“las personas con discapacidad, tendrán acceso a los programas de prevención de riesgos, accidentes o enfermedades que se relacionen con la causa o los efectos que originaron la misma, implementadas por las distintas dependencias y entidades de la administración pública del Estado de Chiapas a que se refiere la Ley de la materia; así como por los ayuntamientos en el ámbito de sus respectivas competencias, o por las dependencias y entidades de la Federación en coordinación de las del Estado y los Municipios”.

⁶⁸ PERIÓDICO OFICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS. PUBLICACIÓN No 061-A-99, AGOSTO DE 1997.

Disponiendo así que la atención de personas con discapacidad, se efectuará por las dependencias y entidades de la administración pública estatal. La dependencia o entidad coordinadora del sector salud, bienestar y seguridad social, será la Secretaría de Salud; del sector educativo, la Secretaría de Educación; del sector capacitación y trabajo, la Oficialía Mayor; del sector comunicación social, la Comunicación Social del Gobierno del Estado; del sector recreación y deporte, el Instituto del Deporte y la Juventud del Estado de Chiapas; del sector cultural, el Consejo Estatal para la Cultura y las Artes de Chiapas; del sector desarrollo urbano y comunicaciones, la Secretaría de Desarrollo Urbano, Comunicaciones y Obras Públicas; y del sector proyectos legislativos, la Secretaría de Gobierno.

Los Sectores para la atención de personas con discapacidad, estarán integrados de la manera siguiente:

I.- SECTOR SALUD, BIENESTAR Y SEGURIDAD SOCIAL.

II.- SECTOR EDUCATIVO (Servicios Educativos para Chiapas; Universidad Autónoma de Chiapas; Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas; Colegio de Bachilleres).

III.- SECTOR CAPACITACION Y TRABAJO (Oficialía Mayor; Secretaria de Desarrollo Económico; Secretaria de Gobierno a través de Servicio Estatal de Empleo)

IV.- SECTOR COMUNICACIÓN SOCIAL.

V.- SECTOR RECREACION Y DEPORTE.

VI.- SECTOR CULTURAL.

VII.- SECTOR DESARROLLO URBANO Y COMUNICACIONES

VIII.- SECTOR PROYECTOS LEGISLATIVOS:

Al sector capacitación y trabajo le corresponde promover acciones que permitan a las personas con discapacidad el

acceso a la rehabilitación laboral; así como la equiparación de oportunidades de capacitación y trabajo; asimismo, impulsar el establecimiento de carreras técnicas adaptadas a los perfiles de capacitación y el auto empleo, a través de microempresas y de empresas familiares.

Con el fin de difundir los derechos y obligaciones laborales de los trabajadores que tienen alguna discapacidad, la Dirección General de Equidad y Género de la Secretaría de Trabajo y Previsión social, elaboró y difunde permanentemente la Carta de Derechos y Obligaciones Laborales de las Personas con Discapacidad, cuyo texto inicia con una reflexión sobre la discapacidad, que a la letra dice:

“La discapacidad es una realidad que no podemos ni debemos ocultar, sino por el contrario, la Persona con Discapacidad son trabajadores potenciales, por lo tanto, debemos buscar su incorporación a la vida laboral de nuestro país.

El concepto moderno de discapacidad incluye la eliminación de las barreras físicas y culturales que

restringen las posibilidades de las Personas con Discapacidad.

Como todo ser humano, quienes viven con una discapacidad tienen el derecho de incorporarse a la vida productiva para aportar sus talentos a la sociedad y ser autosuficientes, económicamente hablando.

El concepto de discapacidad ha evolucionado. Se sabe que quienes tienen una discapacidad no son enfermos, ni inútiles, simplemente son personas a quienes les tocó vivir con una determinada característica que no les resta su potencial en otros aspectos. Se debe, por lo tanto, considerar su capacidad, no su incapacidad.”

Por ello, hoy en día, además de los grandes esfuerzos que se han hecho en materia de educación⁶⁹, rehabilitación, y en otras áreas, se está dando una gran importancia a la integración laboral de las personas con discapacidad.

⁶⁹ El Artículo 41 de la Ley General de Educación (1993) especifica: *“Tratándose de menores de edad con discapacidades, se propiciará la integración a los planteles de educación básica regular mediante la aplicación de métodos, técnicas y materiales específicos...”*

Considerando el ámbito de competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mencionamos a continuación el Derecho al Trabajo contenido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: "Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley."

Al igual que la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social rige de igual manera a personas con discapacidad que sin ella y a patrones que tienen contratados a trabajadores con o sin esta característica. Por error, algunos empresarios creen que las cuotas del Seguro Social van a ser diferentes si tienen contratadas a personas con discapacidad; al respecto, conviene comentar que el mismo Seguro Social aclaró esta situación en un documento dirigido a la Confederación Mexicana de Organizaciones a favor de la Persona con

Discapacidad Intelectual, A.C., del 7 de julio de 1999, y en otro dirigido a los Consejeros del Sector Patronal ante el H. Consejo Técnico, de fecha 10 de agosto de 1999, en los cuales señala:

“Existe desconocimiento por parte de los empresarios sobre los procedimientos señalados por el Seguro Social ante la incorporación de personal con discapacidad al empleo, persistiendo el temor de un incremento de cuotas por esta razón.

Sobre el particular, me permito informar a ustedes que de conformidad con el artículo 71 de la Ley del Seguro Social, las cuotas que por seguro de Riesgo de Trabajo deban pagar los patrones se determinan en relación con la cuantía del salario base de cotización y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate, en los términos que establece el Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgo de Trabajo.

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

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

De lo anterior se desprende que la discapacidad de una persona que labora en una empresa no tiene ninguna relación con la determinación de las cuotas que ésta cubre por el seguro que nos ocupa

Para evitar siniestros se necesita la organización de comisiones de seguridad e higiene en cada empresa a las medidas para prevenir riesgos de la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y medioambiente de Trabajo, o bien la capacitación. Situaciones que nada tienen que ver con la discapacidad."

El Documento en mención termina diciendo:

"Por las razones anteriores, se concluye que la empresa que contrate a personas con discapacidad no se ve en modo alguno afectada por ese hecho con incrementos de sus cuotas por el Seguro de Riesgo de Trabajo.

Por lo antes expuesto, agradeceré se den a conocer a los empresarios estas aclaraciones, a fin de que con el espíritu de solidaridad compartido con la clase trabajadora se dé acceso a ésta a las personas con discapacidad intelectual (o cualquiera otra) que tengan aptitudes y preparación suficiente para desempeñar laboralmente".

Por tal, las organizaciones públicas y privadas debemos participar activamente bajo nuevos esquemas.

4.1. ADECUACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA REGULAR EL TRABAJO DE LOS MENORES TRABAJADORES DISCAPACITADOS.

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

Nuestra Constitución Política, pues, determina los derechos que tienen los trabajadores que trabajan para un patrón, esto es, que son sujetos de una relación laboral. Con ello se busca darles protección a su empleo y en las condiciones de seguridad e higiene en que éste se desarrolle. La Ley Federal

del Trabajo reglamenta el artículo 123 Constitucional al establecer los principios bajo los cuales debe regirse la relación laboral.

La Ley Federal del Trabajo constituye el marco legal de la relación de trabajo; sin embargo, no existe renglón que toque, en particular, el tema de las personas con discapacidad y su incorporación al empleo, que reflejan los principios de No Discriminación e Igualdad de oportunidades en el trabajo.

En este tenor, los menores trabajadores, no sólo han sido en el transcurso de la historia un sector laboral altamente explotado; con gran descontento, vemos que las cifras de menores trabajadores en labores peligrosas e insalubres se ha duplicado (las peores formas de trabajo infantil), y que ha ocasionado que estos niños a una edad de 10 o 13 años

sufran discapacidades adquiridas (sin tomar en cuenta las discapacidades congénitas).

Cabe mencionar en este tenor, los artículos 1º, 4º, 19, 23 al 26, 31, 32 de la Convención sobre los Derechos de los Niños, que consagran que el niño o niña es el menor de 18 años; que tienen derecho a la protección contra abusos físicos o mentales, descuidos o trato negligente, malos tratos o explotación, abuso sexual; a recibir cuidados especiales cuando se encuentren impedidos mental o físicamente, o gozar de tratamiento de enfermedades y rehabilitación de su salud; así como a protegerlos contra explotación económica y los trabajos peligrosos.⁷⁰

⁷⁰ COMISION ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS. CHIAPAS, *Apoyo didáctico para la reflexión en Derechos Humanos para (maestros de educación básica)*, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, 1998, pp.36 al 42.

Razón por lo cual, en la presente tesis, se incorporan algunas adecuaciones a la Ley Federal del trabajo, con objeto de regular el trabajo de los menores trabajadores discapacitados, e independientemente, la necesidad de regular penalmente con sanciones más altas a las personas que contratan a menores en labores insalubres, peligrosos y afectan su desarrollo físico y psicológico.

Así las propuestas se centran en las siguientes aportaciones⁷¹:

⁷¹ Las propuestas de reformas a la Ley Federal del Trabajo y al artículo 123 de la Constitución Mexicana, en materia de trabajo de menores discapacitados, se señalan con negritas.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS:

Artículo 123 de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, apartado A, fracción III:

*“Queda prohibida la utilización del trabajo de menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas. **La ley de la materia regulará el trabajo de los menores discapacitados, fortaleciendo la cultura de integración y respeto**”.*

LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

"Artículo 3º.-

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

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Cualquier acto o comportamiento que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el desempeño del trabajo será considerado discriminatorio, y sancionado conforme a la legislación prevé.

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

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 del trabajador y su familia.

TRABAJADORES DISCAPACITADOS:

“ARTÍCULO 7.- En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En la categoría de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de su especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate.

Los patrones están obligados a destinar cinco por ciento de las plazas a personas con discapacidad que puedan realizar las labores propias de la empresa o establecimiento.

Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

No es aplicable este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.”

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE PATRONES:

La Ley Federal del trabajo en su artículo 132, consagra las obligaciones a los patrones; en este sentido, se reformaría la fracción XVI Bis del artículo 132:

“ARTÍCULO 132.- Son obligaciones de los patrones:

XVI Bis. Adecuar las instalaciones de trabajo para proporcionar a los trabajadores con discapacidad las condiciones necesarias de accesibilidad, seguridad y libre desplazamiento que les permitan efectuar las

actividades laborales propias de la empresa o establecimiento.”

DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO:

*“Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo sean, **en todo caso se le dará preferencia al trabajador discapacitado respecto de quienes no lo sean.**”*

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización

TRABAJO DE MENORES:

*“ARTÍCULO 173.- El trabajo de los menores, **y de manera específica de los menores discapacitados**, queda sujeto a vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo tanto federales como locales.*

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades federativas,

desarrollarán programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil.

Los menores en cuyo perjuicio se hubiera realizado cualquier discriminación que les impidiera ocupar un empleo, tendrán derecho a solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el pago de una indemnización equivalente a tres meses del salario que hubieran recibido al ocuparlo. En los demás casos de discriminación, se tendrá derecho a reclamar ante la misma autoridad que se paguen los perjuicios causados y se restablezca el principio de igualdad.”

“ARTÍCULO 173 BIS.- Se define al menor trabajador discapacitado como la persona física que presta a otra, física o moral, un servicio personal subordinado, cuyo desenvolvimiento mental y/u orgánico sufre cualquier

restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano, y que por este motivo debe ser sujeto de atención especial y organizar jurídicamente su empleo bajo rigurosas condiciones que no impidan el ejercicio de sus derechos y la protección a su integridad corporal y emocional.

Su contratación se sujetará a las normas siguientes:

I.- Su trabajo deberá disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes, sin que se pongan en riesgo la salud o la vida de él o de sus compañeros de labores, ni se comprometa la seguridad del centro de trabajo.

II.- El menor trabajador discapacitado deberá presentar al patrón una certificación de la condición y grado de discapacidad, expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social o los servicios de salud de las dependencias estatales o federales.

III. – El patrón dispondrá de ayuda gubernamental, a través de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Servicio Estatal de Empleo y otras instituciones federales, para la adecuada formación profesional, la orientación profesional, el empleo protegido y los servicios de colocación de nuevas vacantes.

IV.- Eliminación gradual, por parte del patrón, en razón de sus posibilidades, de las barreras y obstáculos de orden físico o arquitectónico, o relativos a la comunicación que afectan el transporte, el acceso y el libre movimiento en

los locales de formación y empleo de menores trabajadores discapacitados.

V.- Las autoridades federales y locales, según sea el caso, apoyarán a los patrones, a efecto de exención de la percepción de impuestos internos o de otras cargas internas de cualquier índole, en el momento de efectuar la importación, o ulteriormente sobre los artículos, materiales y equipos de formación determinados que requieran los centros de readaptación, los talleres, los empleadores y los menores trabajadores discapacitados, y sobre los aparatos auxiliares e instrumentos determinados que necesiten las personas inválidas para obtener y conservar el empleo;

VI.- En caso de capacitación y adiestramiento, los patrones podrán solicitar asesoría en materia de

rehabilitación y educación especial a instituciones públicas o privadas en integración laboral.

VII.- Los menores trabajadores discapacitados gozarán de la protección especial que otorga este capítulo, así como las disposiciones que rijan en los Convenios Internacionales suscritos por México con la ratifican del Senado. “

SANCIONES:

“Artículo 994 Bis.- Al patrón que viole indistintamente las normas que rigen el párrafo cuarto del artículo 3º, párrafo segundo del artículo 7º, 132 fracción XVI Bis y las regulaciones del trabajo de los menores con discapacidad, se impondrá multa equivalente de 250 a

5000 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.”

Con estas propuestas de reformas a la Ley Federal del Trabajo, se lograría una verdadera regulación y control del trabajo de menores discapacitados, se aplicarían a la legislación interna principios que rigen en el ámbito internacional y sobre todo se lograría su integración social y la obtención de una mejor calidad de vida.

CONCLUSIONES

1. Los niños constituyen uno de los grupos más explotados y vulnerables de la sociedad. En el transcurso de la historia existen datos alarmantes de vejaciones a sus derechos.

2. En la época de la Revolución Industrial, eran empleados en jornadas de trabajos inhumanas y mal remuneradas. De ahí que la forma en la que la actividad laboral influye en el desarrollo del niño se convierte en el factor clave para determinar cuándo el trabajo infantil se convierte en un problema.

3. El trabajo infantil riesgoso o las peores formas de trabajo infantil, es considerado como toda actividad que implica la participación de los niños/as, cualquiera que sea su condición laboral (asalariado, independiente, trabajo familiar no

remunerado) en la prestación de servicios, que les impide el acceso, rendimiento y permanencia en la educación; se realiza en ambientes peligrosos, produce efectos negativos inmediatos o futuros, o se lleve a cabo en condiciones que afecten el desarrollo psicológico, físico, moral o social de los niños. El trabajo infantil riesgoso es, por tanto, todo aquel que priva a los niños de su infancia, de su potencial y de su dignidad, y es perjudicial para su desarrollo físico y mental.

4. En el ámbito laboral, se ha suscrito el Convenio 182 de la OIT, Sobre el Trabajo Infantil y sus Peores Formas de Explotación, a fin de adoptar una serie de medidas que eviten emplear a los menores trabajadores en actividades que tengan repercusiones y efectos altamente negativos física, psíquica y emocionalmente.

5. El trabajo infantil riesgoso puede afectar el desarrollo de la salud general, la coordinación, la resistencia, la visión y la audición, la alfabetización, el cálculo numérico y la adquisición de conocimientos necesarios para la vida ordinaria, el sentido de identidad grupal, la habilidad de cooperar con otros y la capacidad de distinguir el bien y el mal, de los niños que se ven sometidos a ellos.

6. Un trabajo infantil riesgoso, es origen de la discapacidad adquirida de miles de niños.

7. El menor trabajador discapacitado, es la persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal subordinado, cuyo desenvolvimiento mental y/u orgánico sufre cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano, y que por este motivo debe ser

sujeto de atención especial y organizar jurídicamente su empleo bajo rigurosas condiciones que no impidan el ejercicio de sus derechos y la protección a su integridad corporal y emocional.

8. La tetraplejia, cuadriplejia son casos en donde la discapacidad se adquiere, por lo cual es necesario reflexionar sobre las medidas de seguridad que son necesarias para prevenirlas y desarrollar una cultura encaminada hacia la prevención, ya que la posibilidad de adquirir una discapacidad está latente para cualquier persona.

9. Desde el ámbito médico, las causas de la discapacidad pueden ser adquiridas o congénitas.

10. Actualmente, la concepción de la discapacidad empieza a orientarse hacia el paradigma de la vida independiente: que

las personas con discapacidad tomen el control de sus vidas, se involucren en la toma de decisiones respecto de los procesos que las afectan y se integren a la sociedad.

11. El acceso a una rehabilitación oportuna, adecuada y completa; la equiparación de **oportunidades laborales**, educativas, culturales, deportivas e informativas, y la participación en la adopción de decisiones, constituyen sólo algunos de los requerimientos actuales de las personas con discapacidad y son, sin lugar a dudas, algunas de las garantías individuales que requieren ser consignadas y reguladas en nuestra Constitución Política Mexicana.

12. La Ley Federal del Trabajo constituye el marco legal de la relación de trabajo, sin embargo, no existe renglón que toque, en particular, el tema de las personas con discapacidad y su

incorporación al empleo, que reflejan los principios de No Discriminación e Igualdad de oportunidades en el trabajo.

13. En este tenor, vemos con gran descontento, que las cifras de menores trabajadores en labores peligrosas e insalubres se ha duplicado (las peores formas de trabajo infantil), y esto ha ocasionado que estos de una edad de 10 a 13 años sufran discapacidades adquiridas, sin tomar en cuenta las discapacidades congénitas.

14. Por tal razón, se justifica la necesidad de regular en un capítulo especial, al trabajo de menores discapacitados, adecuando diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo a la realidad social, tal como la inclusión de un artículo 173 Bis, que otorga normas mínimas de protección.

Finalmente, concluyo, que la diferencia que puede haber entre las personas con discapacidad y sin discapacidad no se basa en la discapacidad misma, sino en la falta de igualdad de oportunidades para este sector de la población. Por ello, debemos, proporcionarles los instrumentos jurídicos necesarios para integrarse a la sociedad y puedan acceder a una mejor calidad de vida. No olvidemos que los niños y niñas son el futuro de nuestra Nación.

F U E N T E S

CAPÍTULO PRIMERO

AGENDA LABORAL, 10 edición, Ediciones Fiscales ISEF, S.A., México D.F., 2004.

ANZA, Néstor Tomás, *El rostro del dolor en el trabajo industrial*, en "Revista de Historia del Derecho", núm.19, Buenos Aires, Argentina, 1991.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *Contratos Especiales de Trabajo*, serie G: estudios doctrinales, número 136, IIJ-UNAM, México D. F., 1996.

BRISEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, Editorial Harla, S.A. de C.V., México, febrero de 1985.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Nueva Ley Federal del trabajo, temátizada y sistematizada, 10ª edición, Editorial Trillas, México, D.F., enero de 1981.

CHAMORRO AGUDO, María José, *Proyectos oficiales*, IPEC, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra Suiza, 2001, p.18.

COMISION ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS. CHIAPAS, *Apoyo didáctico para la reflexión en Derechos Humanos para (maestros de educación básica)*, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, 1998.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil*, 2001.

PRIMER CONGRESO REGIONAL DE AUTORIDADES DE LA STPS, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, noviembre del 2003. CD-RAW.

MEMORIA DEL DIRECTOR, Ginebra, *Organización Internacional del Trabajo*, 1985.

MILLER, Blair, *un desarrollo centrado en los niños en*
“Siminforma, por un país mejor”, número 68, México,
D.F., 4 de abril de 2005.

MORENO CARGOS, Carmen, *Programa internacional para la*
erradicación del trabajo infantil, IPEC, Organización
Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 2001.

TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera, *Ley*
Federal del Trabajo. Comentarios, prontuarios,
jurisprudencia y bibliografía, 79 edición, Editorial Porrúa,
México D.F., 1998.

UNICEF, *Memoria de reunión de trabajo*, abril del 2005.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, *El*
Trabajo Infantil y sus peores formas de explotación
(folleto), Talleres de servicios fotomecánicos, México, D.
F., octubre del 2003.

S. PARDONE, *Children in hazardous work in the informal*
sector in Indonesia (Jakarta, OIT/IPEC, 1996),

CAPÍTULO SEGUNDO

AGENDA LABORAL 2001, *Compendio de leyes, reglamentos y otras disposiciones conexas sobre la materia*, 7ª edición, Ediciones Fiscales ISEF, S.A., enero del 2001.

ARCHIVO DE LA INSPECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN EL ESTADO DE CHIAPAS, 2003. Gobierno del Estado.

AVALOS HERNANDEZ, José Ignacio, *Uniendo a las Personas con Discapacidad, por un México Incluyente,(bienvenida)*, en Foro Temático de Discapacidad.,4 de Junio de 2003

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *Manual de Derecho Administrativo del Trabajo*, Editorial Porrúa, México D.F. 1985.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo*, FCE, México D.F., Noviembre de 1995.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *Aportaciones jurídicas a la Sociología del Trabajo*, Editorial Porrúa, México D. F. ,1984.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Nueva Ley Federal del Trabajo, tématizada y sistematizada*, 10º edición, Editorial Trillas, México, D.F., enero de 1981.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Versión cosida. ISEF, 2004.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, diciembre del 2000.

ELNECAVE, Jacobo, *Discriminan a personas con capacidades diferentes, denuncia la CANACINTRA*, en “Diario de Chiapas”, número XXIX, abril 9 de 2005.

ESCOBEDO DELGADO, César Ernesto, *Movimiento Social de las personas discapacitadas* en “Foro Temático de Discapacidad”, junio del 2003.

GARCÍA OVIEDO, FERNANDO. *Tratado Elemental de Derecho Social*, Madrid, 1934.

GIBBY, Robert Gwyn y Max L Hutt, *Los niños con retardos mentales Desarrollo, aprendizaje y educación*, Trad Agustín Bárcena, México, Fondo de Cultura Económica, 1988

INFORME DE GOBIERNO DE ESTADO DE AGUASCALIENTES. 2003

INFORME DE LA COMISIÓN DE ATENCIÓN Y APOYO A DISCAPACITADOS DE LA CAMARA DE DIPUTADOS. NOVIEMBRE DEL 2003.

IUS 2004. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*, Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT (Proyecto), 1980.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2000)
*,Internacional Classification Impairments, Disabilities
and Handicaps: A Manual of Classification Relating to
the Consequences of Disease*, Ginebra, 2000.

PRIETO ESPAÑA, Reyna Beatriz, *No más discriminación:
personas con discapacidad intelectual*, Tesis de
licenciatura en Ciencias de la Comunicación, México,
UNAM-FCPyS, 1998.

*Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al
Desarrollo de las Personas con Discapacidad*. Informe
Nacional de Avances 1997-1998.

Revista de la Organización Internacional del Trabajo,
Departamento de comunicación, 14 de junio de 2004.

SEMINARIOS REGIONALES SOBRE TRABAJO INFANTIL
EN MÉXICO Y EL CONVENIO 182 DE LA OIT.
(PONENCIA-CHIAPAS) MEMORIA, Noviembre del
2001.

TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera, *Ley Federal del Trabajo. Comentarios, prontuarios, jurisprudencia y bibliografía*, 79 edición, Editorial Porrúa, México D.F., 1998.

URIBE CALDERON, Fernando, *CENTRO DE REHABILITACION INFANTIL TELETON (ponencia)*, Foro Temático de Discapacidad, 4 de junio del 2003.

VERDUGO ALONSO, Miguel A, *Personas con Discapacidad*, Ed. Siglo XXI Madrid, España, 1995.

ZÚÑIGA MACIAS, Esther, ¿Deficiencia, discapacidad y minusvalía? (ponencia), Concurso Nacional de Ensayo sobre la discapacidad, CNDH, México, 2003.

CAPÍTULO TERCERO

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Ed. Esfinge, 2004.

CONVENCIÓN INTERAMERICANA SOBRE LA
ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE
DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD, OEA, 1999.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Ediciones Fiscales ISEF,
2004.

Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo
Infantil, Organización Internacional del Trabajo, 2001.

Revista de la OIT. Convenios y recomendaciones 1955-1985,
número 75, Ginebra, 87P.

PÁGINAS WEB:

[Http://training.itsilo.it/atrab_cdrom2/es/osh/INFA/infa3.html](http://training.itsilo.it/atrab_cdrom2/es/osh/INFA/infa3.html),
febrero 20 del 2005.

<http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/disability/draftcod.htm>, abril 25 del 2005.

http://www.bcn.sl/pags/publicaciones/serie_estudios/solis/nro183.html, febrero 20 del 2005.

<http://www.ilo.org/public/spanish>, mayo 16 del 2005.

<http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm>, octubre 30 del 2009.

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/185.pdf>, febrero 27 del 2013.

http://www.guiagenero.com/GuiaGeneroCache%5CPagina_DerechNinas_000265.html, abril 19 del 2012.

CAPÍTULO CUARTO

AGENDA LABORAL 2001, *Compendio de leyes, reglamentos y otras disposiciones conexas sobre la materia*, 7ª edición, Ediciones Fiscales ISEF, S.A., enero del 2001.

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, *Prevención de la violencia, atención a grupos vulnerables y los derechos humanos*, Talleres de reproducciones y materiales, S.A. de C.V., 1999.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Ed. Esfinge, 2004.

COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS. CHIAPAS, *Apoyo didáctico para la reflexión en Derechos Humanos para maestros de educación básica*, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, 1998

CRUZ MANCILLA, Humberto, *EL MOVIMIENTO SOCIAL DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS (ponencia)*, Foro Uniendo a las personas con discapacidad por un México incluyente, 2003.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Ediciones Fiscales ISEF, 2004.

Organización Mundial de la Salud, *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalía*, Memoria, 2003.

PERIÓDICO OFICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS. PUBLICACIÓN No 061-A-99, AGOSTO DE 1997.