

# **UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC**

ESCUELA DE DERECHO  
CON ESTUDIOS RECONOCIDOS OFICIALMENTE POR  
ACUERDO No. 3213-09 CON FECHA 16-X-1979  
POR LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MÉXICO.

## **LOS DERECHOS LABORALES INDÍGENAS EN EL MARCO DE LA LEGISLACIÓN INTERNACIONAL**

**PROYECTO DE TESIS**  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

**MEDINA SERVANTES NANCY**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

# **UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC**

ESCUELA DE DERECHO  
CON ESTUDIOS RECONOCIDOS OFICIALMENTE POR  
ACUERDO No. 3213-09 CON FECHA 16-X-1979  
POR LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MÉXICO.

## **LOS DERECHOS LABORALES INDÍGENAS EN EL MARCO DE LA LEGISLACIÓN INTERNACIONAL**

**TESIS**  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

**MEDINA SERVANTES NANCY**

**ASESOR DE TESIS:**  
LIC. KARLA ANGÉLIKA RODRÍGUEZ SEGURA  
CÉDULA PROFESIONAL No.3289352

## **AGRADECIMIENTOS**

Te doy gracias, Dios mío, por los buenos propósitos, afectos e inspiraciones que me has puesto en el camino; pero sobre todo por estar presente en cada momento y en cada espacio de este trabajo, que es la culminación de un gran esfuerzo. Gracias Dios por regalarme la dicha de ser profesionista.

A mis padres: a ti madre hermosa, gracias por ser más que mi madre, gracias por ser mi cómplice, mi amiga; pero sobre todo por estar conmigo en todo, por apoyarme siempre, por creer en mí y por darme la oportunidad de ser lo que ahora soy; TE AMO VERO.

A ti papito: porque eres el mejor ejemplo de lucha sin descanso, por demostrarme que los sueños se logran con esfuerzo y trabajo constante, y que lo más importante en la vida es lograr la satisfacción de ser el mejor en lo que hagas, TE AMO ISMAEL.

Este trabajo es para ustedes dos porque es la única forma que encontré de regresarles un poquito de todo lo que me han dado en la vida.

A mis hermanos: Gordo, a ti por ser mi mejor amigo, mi cómplice; porque siempre estás a mi lado, por ser parte de esta historia, pero sobre todo por tu apoyo, por tus consejos, y por tu ejemplo, Contador Medina Gracia.

Chaparra: A ti porque llenas mi vida de luz y de alegría con tu sonrisa, con tu energía; pero sobre todo esperando que esto te sirva de inspiración, en todas las etapas de tu vida. Gracias. Los amo con todo mi corazón.

A ti Manuel: Gracias porque eres y serás un pilar fundamental en la estructura de mi vida, gracias por tu ayuda, por tu apoyo, por tu amor incondicional; pero sobre todo por estar desde el principio hasta el fin de este proyecto. TE AMO.

A mi Familia: Gracias a todos y cada uno de ustedes, por ser parte de mi vida, por apoyarme, por su amor y su tiempo, no podría mencionarlos a todos pero saben a la perfección que están en mis oraciones y en mi corazón. Gracias a todos.

Quisiera hacer un agradecimiento especial a las personas que hoy ya no están aquí conmigo, y que son mis ángeles guardianes, que me cuidan y me ayudan desde el cielo, gracias a todos y cada uno de ustedes por ser parte de mí vida y por dejarme enseñanzas de vida. Los extraño mucho y los amo con todo mi corazón.

Por último pero no menos importante, a la Universidad del Tepeyac, a cada uno de mis profesores y a todos mis compañeros; por ser el medio y el instrumento para poder llegar a ser parte de la comunidad Universitaria pero sobretodo de la privilegiada comunidad de profesionales.

## ÍNDICE

	Págs.
INTRODUCCIÓN	II
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS SOBRE DERECHO LABORAL INDIGENA.	
1.1 Antecedentes históricos a nivel nacional	2
1.1.2 El Derecho de los Pueblos	7
1.2 Aspecto histórico a Nivel Nacional	11
CAPÍTULO II .ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL INDÍGENA A NIVEL INTERNACIONAL	
2.1 Organización Internacional del Trabajo	22
2.1.1 Estructura y Funcionamiento	22
2.2 Organización de las Naciones Unidas	32
CAPÍTULO III. ESTUDIOS SOBRE LOS TRABAJOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN INTERNACIONAL.	
3.1 Antecedentes	50
3.1.1 Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y su seguimiento	51
3.2 Análisis de la Legislación Laboral	

de la Organización Internacional del Trabajo, en materia indígena		55
3.2.1 Antecedentes	55	
3.2.2 Convenio 169 de la OIT, en materia indígena		56
3.2.3 Resolución sobre la acción de la OIT, concerniente a los Pueblos Indígenas		62

#### CAPÍTULO IV ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA

4.1 Ley Federal del Trabajo de 1970	68
4.2 Ley Federal del Trabajo	71
4.2.1 Antecedentes del Derecho Laboral	71
4.2.2 Principios Rectores del Derecho del Trabajo	75
4.3 Relación Laboral	78
4.3.1 Sujetos de la relación laboral	78
4.3.1.1 Los Trabajadores	78
4.3.1.2 El Patrón	78
4.3.2 Motivos de la suspensión de la relación laboral	81
4.4 Legislación Laboral Mexicana	84
4.4.1 Constitución Política Mexicana	84
4.4.1.1 Artículo 123 apartado A	85

4.5 Derecho Internacional del Trabajo	89
4.6 Indígenas, Derecho y Trabajo	91
4.6.1 Los Pueblos indígenas y el Derecho	91
CONCLUSIONES	96
BIBLIOGRAFÍA	101

## INTRODUCCIÓN

Los problemas laborales no son nuevos, convirtiéndose en un tema muy discutido, esto tanto a nivel nacional como a nivel internacional, siempre en la búsqueda de mejores y mayores formas de seguridad tanto en el empleo como en los medios de trabajo, como puede ser la seguridad e higiene, capacitación, la igualdad y equidad en los salarios. Sobre todo la materia indígena se ha convertido en un problema aún más complicado, esto porque tanto los gobiernos como la misma sociedad ha mostrado muy poco interés en el tema, convirtiendo a este sector laboral, tal vez, en el más desprotegido; aunque esto también se puede atribuir a la falta de educación, de información, pero sobre todo creo a la falta de suficientes medios e infraestructura, por parte de los gobiernos, para mejorar este sector. Por lo anteriormente descrito surge un cuestionamiento importante.

¿Cuál es la protección que deben brindar las leyes mexicanas e internacionales en materia de derecho laboral indígena?

Esta investigación trató de mostrar de qué manera, pero sobre todo a través de qué instrumentos, se protegen los derechos laborales indígenas, para poder alcanzar una calidad de vida honesta, digna y sobre todo humana. Esto visto desde el punto de vista nacional e internacional, ya que existe un porcentaje de población indígena razonable, en comparación con el resto de la población mundial, con costumbres e ideologías propias; por lo que su total y completa

adaptación a una sociedad distinta a la de ellos, pero sobre todo a un mundo globalizado, ha sido muy complicado; pero aún más complicado ha sido encontrar un trabajo que pueda cumplir con las expectativas de vida de los individuos que forman parte de este sector social, y quienes logran encontrar un buen trabajo se convierten en presa fácil de la explotación, de las malas pagas, y también de malos tratos; y aunado a todo lo anterior su situación se complica más por el desconocimiento de la ley que los protege. Así mismo, los regímenes internacionales de algunos países no contemplan normas que protejan a los indígenas, ni como género, ni como grupo, y mucho menos como individuo.

Esta investigación beneficiará a los grupos indígenas, sentando un precedente en la materia, ya que se cuenta con muy poca información al respecto; de igual manera es, para todos aquellos individuos indígenas que vieron trasgredidos sus derechos laborales, una fuente de consulta, al igual que para todos aquellos que estén interesados en la materia.

El objetivo principal de esta investigación es analizar los dispositivos nacionales e internacionales, sobre derecho laboral indígena.

El procedimiento utilizado para este trabajo es, **Teórico Práctico:** teórico porque se utilizó una serie de respaldos bibliográficos para la realización de la investigación, y fue práctico porque pretendió brindar una propuesta a los derechos laborales indígenas.

El trabajo se estructuró en cuatro capítulos a través de los cuales se distribuye la información encontrada, y analizada para poder llegar al cumplimiento del objetivo principal de este trabajo.

El capítulo I trata de los antecedentes históricos de los derechos laborales indígenas, el capítulo II se encarga de analizar la legislación laboral a nivel nacional e internacional, el capítulo III hace referencia a la Organización Internacional del Trabajo, y por último el capítulo IV se refiere a la legislación labora mexicana, donde se aborda más a fondo el tema indígena.

**CAPÍTULO I**  
**ANTECEDENTES HISTÓRICOS SOBRE DERECHO**  
**LABORAL INDÍGENA**

## **1.1 Antecedentes históricos a nivel mundial**

Los Pueblos Indígenas han sido los "grandes ausentes" en la constitución de las sociedades modernas; aunque numerosos, son minoritarios en la atribución social del poder de decisión y control.

A lo largo del tiempo este tema ha sido de muy poco interés y muy poco estudiado, sin embargo, existen organismos internacionales que se han interesado en el tema, como es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esto a través de la creación de un Convenio en el año de 1989, el convenio 169, el cual destaca la importancia y la protección de los pueblos indígenas; refiriéndose a la educación, el trabajo, la seguridad social; "el cual deberá ser respetado aplicado a los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distinguan de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación especial" (Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, [www.iol.org/public/spanhis/conv-169](http://www.iol.org/public/spanhis/conv-169)).

Otro organismo internacional interesado en el tema indígena es la Organización de las Naciones Unidas, la cual destaca la importancia de estos en la creación de la Declaración de sobre Derechos Indígenas, dicha declaración se encuentra subdividida en 9 secciones de la siguiente manera:

- "los derechos a la libre determinación, a la participación en la vida del Estado, la nacionalidad y la prohibición de la discriminación
- las amenazas a la supervivencia de los pueblos indígenas como pueblos distintos
- la identidad espiritual, lingüística y cultural de los pueblos indígenas
- los derechos a la educación, la información y el trabajo
- los derechos de participación, el desarrollo y otros derechos económicos y sociales
- la tierra y los derechos sobre los recursos
- el ejercicio de la libre determinación y las instituciones indígenas
- la aplicación efectiva de la declaración y disposiciones finales de carácter general (dos partes)". (Declaración de los Derechos Indígenas, [www.un.org/spanish/hr/pobla.htm](http://www.un.org/spanish/hr/pobla.htm)).

Debe ser destacada la importancia de este tema en asuntos relevantes, un ejemplo de ello es que "los acuerdos logrados por los organismos internacionales pusieron fin a 30 años de guerra civil en Guatemala. En México la Constitución Política fue modificada en 1922, al introducir un apartado sobre los pueblos indígenas; de igual manera se han introducido diversos proyectos de legislación sobre el tema". (Stavenhage, 2000, p.8)

A pesar de tan intensa actividad legislativa en todos los niveles, la situación de los pueblos indígenas no ha cambiado de manera real, ya que según todos los informes conocidos, sus situación económica y social es aún, por lo general, preocupante en cuanto a niveles de desarrollo y bienestar.

Los pueblos indígenas siguen siendo el sector más vulnerable de todas las sociedades; por lo cual las políticas indigenistas que los países han adoptado hace más de medio siglo, han entrado en crisis, y están siendo fuertemente criticadas por los mismos pueblos indígenas.

"En los pueblos indígenas de América Latina, la política indigenista se fincó, durante muchas décadas de que estas poblaciones se asimilaran a la cultura nacional, desarrollada por los mestizos y los gobernantes, identificados como los descendientes de los colonizadores españoles" (Stavenhagen, 2000, p.19).

Se pensó que de manera automática se integrarían a una sociedad, que era y será muy distinta de la de

ellos; en principio de cuentas existe un idioma distinto del suyo, por ende podemos entender que las costumbres, la religión, y de forma general la forma de vida es muy distinta de la de ellos; es por lo anterior que no se puede esperar que exista una integración de manera inmediata a la sociedad globalizada y sobretodo distinta de la de ellos.

La parte del mundo que más afectada se ve por problemas de índole indígena, es América Latina, ya que es donde se concentra la mayoría de los pueblos indígenas; "de acuerdo a un estudio realizado por Gillette Hall, economista del Banco Mundial, sobre Pueblos indígenas, pobreza y desarrollo humano en América latina desarrollado se 1994 al 2004, considera a 5 países con el mayor número de población indígena, los cuales son: Bolivia, Ecuador, Guatemala, México y Perú"(Banco Mundial, 1994-2004); es por lo tanto esta, parte la que se ve obligada a desarrollar el mayor desempeño en materia indígena, seguida de los organismos internacionales.

"La mayoría de las comunidades indígenas en América Latina tienen mucho en común con las preocupaciones de los campesinos, acerca del derecho del agua y la tierra, la cuestión de la reforma agraria, el crédito agrícola, la asistencia técnica, el acceso a los mercados, los precios y los subsidios agrícolas, entre otras tantas preocupaciones. Éstas han sido cuestiones particularmente urgentes en esta región del mundo; desde los años setentas, cuando surgieron

numerosos movimientos, campesinos militantes en América Latina. Si bien es cierto que las comunidades indígenas son conscientes de su independencia y de su identidad, también saben que su impacto y alcance, será limitado si se aíslan de otros movimientos sociales.

De esta manera, las organizaciones indígenas han tenido que enfrentarse a dos tipos de problemas internacionales: el papel de los movimientos indígenas en el marco de los conflictos y de la articulación de intereses en la sociedad nacional, y el tema crucial de la construcción de alianzas estratégicas con otras organizaciones". (Stavenhagen, 2000, p.23).

A partir de los años treinta se ha dado un largo debate acerca de que si los pueblos indígenas deben ser considerados como una instancia de una clase social subordinada y explotada, o bien, como pueblos oprimidos culturalmente diferentes internamente en lo social y lo económico. A lo cual en los últimos años los pueblos indígenas han optado por la segunda opción.

Durante muchos años se han buscado diversas formas de proteger a esta clase tan vulnerable, una prueba de ello es que a lo largo de los últimos 50 años se ha estado construyendo un sistema internacional de defensa y protección de los derechos humanos, particularmente a raíz de la adopción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, por la Organización de las Naciones Unidas en 1948; siendo éste el documento más conocido; no lo convierte de ninguna manera en el único y ni

quiera el más relevante en cuanto a los derechos de los pueblos indígenas.

Como quiera que sea, los pueblos indígenas del mundo encuentran en esta Declaración un instrumento de defensa y de lucha, que pueden elevar al hacer presentes sus demandas y requerimientos frente a los Estados que han sido partícipes por comisión u omisión de las violaciones de los Derechos Humanos.

### **1.1.2 El Derecho de los Pueblos**

Además de la protección de los Derechos Humanos y la protección específica a personas pertenecientes a las minorías, este instrumento internacional contiene un tercer elemento, que muchos consideran básico para la lucha de los pueblos indígenas. Éste es el artículo primero, que a la letra dice "1º.- Todos los pueblos tiene el derecho a la libre determinación. En virtud de este derecho establecen libremente su condición política y prevén asimismo su desarrollo económico y social."

"Tal vez no exista en los instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos, un texto que haya causado tanta controversia que éste. Hay quienes afirman que el de la libre determinación es el principal de los Derechos Humanos, ya que no se refiere a las personas individuales sino más bien a esa construcción ideológica que es el término "pueblo", que

hasta la fecha no cuenta con una definición consensual y mucho menos operativa".(Stavenhagen, 2000, p.51).

Para la protección de los pueblos indígenas fue creada la Declaración de los Pueblos Indígenas, la cual incluye diversas disposiciones que son importantes y destacan de manera importante en la cuestión de las autonomías étnicas, las cuales son:

- A. "Artículo 3º, el cual se refiere a que los pueblos indígenas tienen derecho a la libre determinación. En virtud de ese derecho determinan libremente su desarrollo económico, social y cultural.
- B. Artículo 4º, tienen derecho a conservar y reforzar sus propias características políticas económicas, sociales y culturales; así como sus sistemas jurídicos.
- C. Artículo 32, tienen el derecho colectivo de determinar su propia ciudadanía conforme a sus tradiciones y costumbres." (Stavenhagen, 2000, p.58).

A pesar de la creación de este documento existe un controversia en cuanto a algunas cuestiones que plantea dicho escrito, y esto es acerca de la libre determinación, ya que los gobiernos, por lo general, desechan que los indígenas sean considerados como pueblos y también niegan que los indígenas sean poseedores de este derecho. Aquí interviene el temor de los gobiernos de que el ejercicio de la libre

determinación puede conducir a la secesión política y a la fragmentación de los Estados ya existentes.

Esto representa una dificultad para los organismos indígenas, ya que mientras siga existiendo dicha controversia, será poco probable que la ONU apruebe la declaración en los términos en que lo demandan las organizaciones indígenas.

Es importante destacar que no solo la ONU se interesa sobre los derechos indígenas. Desde hace décadas la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se ha ocupado del tema. La OIT publicó un primer estudio sobre las condiciones de vida y de trabajo, de las poblaciones indígenas en 1953. A esto le siguió la adopción por la Conferencia General de la OIT, en 1957, el Convenio Núm. 107 sobre poblaciones tribales e indígenas. El Convenio refleja bien el clima prevaleciente en aquella época, en la que los Estados promovían políticas paternalistas de integración y asimilación de las poblaciones indígenas.

Como resultado de las crecientes críticas a este convenio, la OIT decidió impulsar una revisión a dicho documento, lo cual culminó en 1989 con el Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, ahora ratificado por algunos de los Estados miembros; el cual hasta la fecha constituye el único instrumento jurídico internacional sobre Derechos Humanos de los pueblos indígenas.

Por ser el único instrumento internacional ratificado y que se refiere específicamente a los derechos de los pueblos indígenas, dicho Convenio ha atraído la atención de los organismos indígenas, los cuales insisten en que sea aplicado íntegramente en sus países. En diversos lugares, como en Guatemala, hubo fuertes debates a nivel nacional ya que determinadas fuerzas sociales y económicas se opusieron categóricamente a que fuera ratificado. Pero al fin fue ratificado y los temores de los sectores conservadores no tuvieron sustento.

El reconocimiento de los pueblos indígenas en el marco del derecho internacional constituye sin duda un paso adelante en la consolidación de los Derechos Humanos. Las luchas por la autonomía se inscriben en un largo proceso de democratización. Para los pueblos indígenas es igualmente importante lograr su reconocimiento al interior de las fronteras estatales como lo es obtenerlo a nivel internacional. Pero más allá de los Derechos Humanos de los pueblos indígenas, las sociedades nacionales y la comunidad mundial serán más democráticas en la medida en que estos derechos sean reconocidos y respetados. Con la creación de órganos que se involucren más en la defensa de estas personas, se podrá lograr una mayor integración de los grupos indígenas, pero mejor aún una mejor calidad de vida y mayores expectativas de integración al resto de la población.

## **1.2 Aspecto Histórico a Nivel Nacional**

En México, el indigenismo: "Corriente Cultural Latinoamérica que resalta los valores de las culturas indígenas" ([www.definición.org/indigenas](http://www.definición.org/indigenas)); nació con la Revolución de 1910, aunque hay antecedentes en el siglo pasado, y sus raíces se encuentran en la política colonial.

El indigenismo en México debe ser considerado como una de las corrientes político-intelectuales más características del siglo XX en México. El indigenismo no puede aislarse de otra corriente fundamental: el nacionalismo.

En términos de nacionalismo, se ha plateado la necesidad de consolidar y fortalecer la cultura nacional, de reafirmar los valores mexicanos frente a los extranjeros, de agrupar a todos los mexicanos alrededor de un grupo de símbolos compartidos y, sobre todo, de reducir las diferencias internas entre los mexicanos que pudieran poner en entre dicho la unidad nacional, y consigo, debilitar al país.

El indigenismo en México surge también durante el periodo revolucionario y cobra más fuerza política del Estado a partir de la presidencia del general Lázaro

Cárdenas. Como corriente intelectual y práctica política plantea el reconocimiento, de que más o menos la mitad de la población del país estaba constituida por miembros de diversos grupos indígenas, quienes hablaban una lengua india de origen prehispánico y se encontraban económica y culturalmente marginados del resto de la población nacional.

Se reconocía también que uno de los componentes del "México Mestizo", de nuestros días es el legado indígena prehispánico, que no solamente dejó imponentes vestigios arquitectónicos, sino que también contribuyó a que la idiosincrasia mexicana fuera distinta de la de otros pueblos latinoamericanos que compartían la herencia cultural hispana.

Partiendo de este legado indígena y el reconocimiento de la heterogeneidad cultural del pueblo mexicano, la política indigenista planteó desde un principio como necesidad imperativa, como solía decirse, de integrar a los indígenas a la nacionalidad mexicana, de "mexicanizar al indio".

Entendiendo esto, el indigenismo se transformó en piedra de toque para la política nacionalista en lo educativo y cultural.

En el año de 1940, durante el gobierno del presidente Lázaro Cárdenas, se convocó a la realización, en nuestro país, del primer Congreso Indigenista Interamericano, llevado a cabo en Pátzcuaro Michoacán. Este Congreso condujo a la creación del Instituto Indigenista Interamericano, con sede en la ciudad de México.

En 1948 se creó el Instituto Nacional Indigenista, el cual no sólo se encargó de promover la educación en las comunidades indígenas, sino también fomentar el cambio cultural mediante la acción integral en lo educativo, lo económico, la infraestructura, los modos de vida, los hábitos de consumo, la organización social y política, etc. Todo ello en el marco de la ideología nacionalista de la Revolución Mexicana.

"La política indigenista de corte integracionista, significaba la desaparición de los pueblos indígenas en México, lo que no había logrado la colonia ni la República independiente, ni la reforma, ni el porfiriato, lo lograrían los gobiernos de la Revolución a través del enfoque integral antropológico del cambio cultural dirigido". (Stavenhagen, 2000, p.58).

Todo lo anterior encontraba su justificación en el progreso y en el desarrollo, de la unidad nacional y en el propio bienestar del los indígenas; pero la realidad era otra; era más bien por razones de Estado. Por lo cual más tarde esta postura fue calificada como aquella política deliberada tendente a destruir la identidad étnica y cultural de un pueblo y su posibilidad de reproducirse como tal.

Hasta mediados de los años treinta hubo un gran ausente en todas las discusiones y debates sobre la política indigenista, era el propio indígena. Se podía hablar de alfabetización en lenguaje indígena, de lucha de clase, de formación de promotores culturales, y hasta de maestros bilingües, pero lo malo era que en estas discusiones, solo intervenían los funcionarios, pedagogos, antropólogos, lingüistas; pero nunca el propio indígena. Por lo tanto la política indigenista era aplicada sin ninguna participación siquiera simbólica, de los indígenas.

Tal situación cambió en los años setenta, ya que los indígenas comenzaron a hacerse presentes en organismos comunitarios, gremiales y hasta políticos.

Uno de los organismos internacionales que se ha ocupado de los asuntos indígenas, es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dentro de sus múltiples convenios podemos encontrar el interés de parte de los países miembros acerca del tema indígena.

Los pueblos indígenas han insistido, desde la creación del Grupo de Trabajo de Poblaciones Indígenas en 1982, en la necesidad de proteger su vida espiritual y cultural, las artes, el conocimiento científico y médico.

El Proyecto de Declaración tiene disposiciones específicas en cuanto a la protección contra el etnocidio, el genocidio cultural, el desarrollo cultural, la protección de la propiedad intelectual, la libertad de culto y el control de la educación. A pesar de ello, se ha considerado importante abordar el aspecto de la protección del patrimonio más a fondo, por su importancia y con el objeto de definir una forma sui generis dada la ausencia de medidas en la legislación internacional.

Son aspectos que llaman la atención en cuanto al tema, el interés creciente de la biotecnología, la medicina, la comercialización del arte indígena y el turismo como amenazas para el patrimonio indígena.

El Consejo Económico y Social hizo suyo el nombramiento de la Relatora Especial de la Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y Protección a las Minorías, encargada de preparar un estudio sobre las medidas que debería adoptar la comunidad internacional para reforzar el respeto del patrimonio cultural e intelectual de los pueblos indígenas.

En año de 1993 fue declarado por las Naciones Unidas como el Año Internacional de las poblaciones Indígenas del Mundo. El año tuvo como objetivo, fortalecer la cooperación internacional para la solución de los problemas con que se enfrentaban las poblaciones indígenas en esferas tales como los derechos humanos, el medio ambiente, el desarrollo, la educación y la salud; se desarrolló bajo el lema: Las poblaciones indígenas: una nueva alianza.

En México, con frecuencia escuchamos hablar de la política indígena deseable, sin que se haga mención alguna de la política rural del país; como si fuera posible separarlas cuando en todo el orbe, desde hace muchos años, se afirma que la urbanización es la tendencia dominante y los presupuestos gubernamentales reflejan esa convicción. Para defender la causa de los pueblos indígenas habrá que dar la batalla a favor de la vida rural del país. La intensa migración campesina para trabajar en las empresas agrícolas vinculadas con el mercado global es producto de un fenómeno de carácter estructural nacional e internacional; no es creíble que como consecuencia de una política específica sólo para algunas zonas aisladas, como las indígenas, esa tendencia pueda ser desterrada.

Si el poder del Ejecutivo se ha reducido y si para hacer realidad una política indígena se requiere

la definición de otra para el campo, resulta claro que será necesario pensar en las reformas legislativas para los indígenas dentro de un marco conceptual y una promoción política más amplios, que deberán incluir alianzas con otros sectores campesinos. A éstos habrá que explicarles por qué, para los indígenas, tiene sentido hablar de una autonomía, mientras que para los campesinos no indígenas, que en muchos casos viven en condiciones tan precarias como los indígenas y en zonas geográficas colindantes, no se propone nada semejante.

Es de todos conocido que la producción agrícola en el mundo es una actividad subsidiada por los gobiernos. Por absurdo que pueda parecer que el mercado no reconozca en los precios la importancia que tiene la producción alimentaria, el hecho es que sucede precisamente así. ¿Cómo se logrará la definición por el gobierno federal de una política específica de subsidios para los pueblos indígenas?; ¿de dónde provendrá la fuerza política para lograrlo?; ¿con qué planteamientos?; ¿con qué objetivos de mediano y largo plazos?; ¿de qué manera se garantizaría el cumplimiento de los objetivos más allá de un sexenio y, aún, de un régimen, de modo que esa política sustente el desarrollo de los pueblos indígenas?; ¿cómo habrá de darse un seguimiento oportuno y eficaz a los programas acordados para que puedan ajustarse o corregirse a tiempo?; ¿quiénes realizarán ese monitoreo y con qué

herramientas, de manera que el tiempo no se dilapide discutiendo si las observaciones son válidas o no?

La búsqueda de las respuestas a éstas y otras preguntas estará, seguramente, en el centro de la consulta que se inicia, en las tareas de las organizaciones indígenas y en el centro de la acción futura del INI o de la dependencia que lo sustituya.

El proceso del reconocimiento de los pueblos indígenas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se inició formalmente hace diez años. Existe una reforma constitucional reciente, aún sin leyes reglamentarias, y una opinión generalizada en el sentido de que no tiene la amplitud adecuada. La experiencia reitera que si no se promulgan las leyes que reglamenten los cambios constitucionales su aplicación es prácticamente imposible. Es un hecho que el proceso de reforma legislativa va en marcha desde hace tiempo, y no sería sensato aguardar su conclusión plena para empezar a exigir su cumplimiento. La búsqueda de las reformas legislativas seguirá siendo un objetivo de los pueblos indígenas por largo tiempo; debido, a la diferencia sustancial entre la visión indígena del mundo y la visión europea, pero se debe trabajar simultáneamente en las nuevas reformas a las leyes y en el cumplimiento de las vigentes. La figura de un ombudsman especializado en asuntos indígenas

podría servir bien al logro del cumplimiento de las leyes actuales y las futuras, pero es necesario revisar las condiciones en que el ombudsman podría realizar su función con eficacia.

Como consecuencia de los acuerdos de San Andrés Larráinzar se creó en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) una visitaduría especializada en asuntos indígenas, pero cabe preguntar si el ombudsman requerido debe ser parte de la CNDH. Cuando esa visitaduría fue creada estaba dedicada solamente a los asuntos indígenas y ahora atiende también otros casos. Sin duda, la experiencia allí ha sido fructífera, aunque también es verdad que es inicial. Debe señalarse que la CNDH, a pesar del nombre, es en realidad una comisión federal.

Tratándose de los pueblos indígenas, la Legislación Federal se refiere solamente a una parte de sus derechos, porque será en las legislaciones estatales en donde se precisarán aspectos centrales de los derechos de los pueblos. Por eso, la acción de la CNDH tiene limitaciones importantes de origen y para el ombudsman de lo indígena habría que definir adecuadamente el marco legal de su acción.

Una observación pertinente se refiere al ámbito de acción de un ombudsman, porque está claramente establecido que los "organismos de protección de los

Derechos Humanos que ampara el orden jurídico mexicano conocerán de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación, que violen estos derechos."(Serrano, S., 2004). De concebirse al ombudsman indígena de esta misma manera será necesario impulsar que las normas de todo nivel relevante al tema precisen lo suficiente para que pueda desempeñar su función, ya que sólo en este sentido el trabajo será arduo.

Desde el punto de vista de las diversas generaciones de derechos humanos, los relativos a los pueblos indígenas alcanzan hasta los de la tercera generación en donde destaca el derecho al desarrollo, mismo que no está plenamente establecido a nivel internacional ni en las leyes mexicanas. Para este efecto deberá realizarse un ejercicio estructurado de búsqueda de las formas participativas que conduzcan al establecimiento de las metas concretas para abatir el rezago que en muchos aspectos tiene el desarrollo de los pueblos indígenas; y también de búsqueda de las formas para realizar los ajustes en los programas correspondientes conforme lo requieran las condiciones cambiantes del entorno, tales como las fluctuaciones en el monto de los recursos financieros disponibles, los

desastres naturales o las migraciones masivas, y lograrlo sin que se pierda el objetivo central.

Lo anterior requiere de la existencia de diagnósticos regionales que constituyan un marco de referencia básico para la determinación de escenarios que puedan ser tema de consideración, tanto por parte de los agentes gubernamentales como de las poblaciones involucradas, alrededor de los cuales se construirían los acuerdos cuyo cumplimiento debe ser monitoreado, tanto por los gobiernos (indígenas o no) como por los pueblos indígenas. Un aspecto relevante de esto son los conflictos agrarios, como están registrados ante las autoridades agrarias, pero también con el nivel de agregación que permita negociaciones específicas eficaces, como no ocurrió en los acontecimientos recientes en Oaxaca. La construcción de estos nuevos marcos referenciales en materia del derecho al desarrollo debe incluir metodologías de recopilación, de información y de análisis, como las que para el análisis de las políticas sociales han empezado a emplearse en otras latitudes.

Los grupos de expertos (indígenas o no) que analicen cada queja sobre las presuntas violaciones al derecho al desarrollo, deberán ser conocedores de la naturaleza del flujo de los recursos dentro del aparato gubernamental, así como de las implicaciones políticas

y sociales que acarrearían las transferencias de unas partidas a otras, y de unas asignaciones presupuestales a otras. Será, asimismo, importante que conozcan las limitaciones legales que la Cámara de Diputados establezca al aprobar la Ley de Egresos, y conozcan los diagnósticos culturales de la región en donde se origina cada caso. Con lo anterior me refiero, en parte, a que la autonomía, amplia o relativa, de los pueblos indígenas no los eximirá de tener que argumentar en las formas propias de la administración pública en los términos internacionalmente aceptados para la rendición de cuentas, y tampoco eximirá a los funcionarios no indígenas de la responsabilidad de profundizar suficientemente en el entendimiento de las culturas indígenas.

En el siguiente capítulo abordaremos más a fondo la intervención de los organismos internacionales en materia indígena como es la Organización de la Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

**CAPÍTULO II**  
**ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL INDÍGENA**  
**A NIVEL INTERNACIONAL**

## **2.1 Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

Para poder hablar de Derecho Internacional del Trabajo Indígena, primero tenemos que recurrir al organismo internacional más importante en materia laboral, que es la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

### **2.1.1 Estructura y Funcionamiento**

En el año de 1901, fue creada en Bruselas una Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores. Esta Asociación realizó en Berna varias conferencias diplomáticas y bajo sus auspicios, en 1906 se celebraron los dos primeros convenios internacionales de trabajo: uno la prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y, otro, sobre el empleo de fósforo blanco en las fábricas de cerillos.

Fueron principalmente los trabajadores de los Estados Unidos, Francia e Inglaterra, quienes lucharon porque hubiera un organismo internacional del trabajo. Fue la Federación Americana del Trabajo quien sugiere la creación de una Confederación Internacional del Trabajo, que coincidiera con el congreso de la paz, que estaba por celebrarse.

"En nombre de los obreros franceses León Jouhaux, propuso que el futuro Tratado de Paz contuviera dos cláusulas especiales sobre legislación de Trabajo.

Esta iniciativa fue aceptada por un congreso de representantes de los sindicatos británico, francés, italiano y belga, el cual se realizó en Leed, Inglaterra, en 1916, que contenía en esencia, lo que sería después la Organización Internacional del Trabajo". (Dávalos, 2003, p. 41).

El Tratado de Versalles, del 28 de junio de 1919, contenía los elementos constitutivos de la Organización del Internacional del Trabajo. En dicho Tratado se encontraban contenidas las razones fundamentales por las cuales se constituyó la OIT, las cuales son:

- I. Porque la paz universal debe basarse necesariamente en la justicia social.
- II. Hay condiciones de trabajo en el mundo que evidencian un estado de miseria e injusticia social, y es urgente cambiar el panorama.
- III. Si algún país o nación no adopta un régimen de trabajo realmente humano, eso sería un obstáculo a los pueblos del mundo que desean mejorar sus condiciones de vida.

Los fines iniciales fueron: constituir un medio de logro de justicia en las relaciones de capital y trabajo; un instrumento base para alcanzar la paz universal; lo cual se llevaría a cabo a través de un programa de acción social y colaboración, pretendiendo alcanzar un mejor nivel de vida entre los hombres y llegar a la paz universal.

La OIT se encuentra formada por órganos permanentes que están contenidos en el artículo segundo de su constitución, los cuales son:

1. La Conferencia General de los Estados Miembros.
2. EL Consejo de Administración.
3. La Oficina Internacional del Trabajo.

**1. La Conferencia General.-** "Es considerado el órgano más importante, ya que en él se deposita la suprema autoridad de la Organización Internacional del Trabajo, es considerado el poder más alto". (Charis, 2000, p. 41).

Este órgano es de tal importancia porque en él participan todos los países miembros a través de sus legítimos representantes estatales, obreros y empleados, acreditados previamente ante la oficina.

Los Estados que participan en la Conferencia, por lo dispuesto en la constitución de la OIT en su artículo 2, deben cumplir con los siguientes requisitos:

- "Serán miembros de la Organización Internacional del Trabajo, los Estados que eran miembros de la Organización el 1º de Noviembre de 1945, al igual que cualquier otro Estado que adquiriera la calidad de miembro, de acuerdo a lo dispuesto por la constitución de la OIT. Estos países se reúnen habitualmente en Ginebra Suiza, en el mes de Junio, pero lo pueden hacer las veces que sea necesario". (Charis, 2000, p. 41)
- La Conferencia General se estructura de la siguiente manera: Un presidente, que por lo regular recae en un delegado gubernamental; Tres vicepresidentes, uno por cada sector que la integra; y una Secretaría General, que se desempeña por el Director General de la Organización.

Siendo el órgano más importante, desempeña una actividad de primer orden; la cual consiste en adoptar normas mínimas internacionales de política social que en sus casos, adoptan las formas de tratados especiales, como los Convenios Internacionales de trabajo, en otros, las Recomendaciones.

Pueden, así mismo, disponer que sus decisiones tomen la forma de resolución. Para que los Convenios y Recomendaciones puedan ser adoptados, deben ser aprobados por los dos tercios de los delegados presentes. Todos los Estados miembro, conforme a lo estipulado en la Constitución de la Organización, tienen el deber de someter los convenios adoptados por la Conferencia al órgano deliberativo del país respectivo, con miras a su aprobación. Cuando un Estado ratifica un convenio, contrae la obligación de tomar las medidas pertinentes para modificar su legislación, de manera que ésta satisfaga lo dispuesto en el convenio.

Así pues, la función de la Conferencia es de carácter legislativo, crea normas mínimas con clara tendencia a proteger al trabajador en su salario, en la jornada, y en las condiciones materiales en que presta su trabajo.

**2. El Consejo de Administración.-** Este Consejo se encuentra integrado por 56 miembros, distribuidos de la siguiente manera:

28 Miembros Gubernamentales (Alemania, Arabia Saudita, Bangla Desh, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Congo, Corea, Egipto, Estados Unidos, Federación de

Rusia, Francia, Guinea, Hungría, India, Italia, Japón, Mauricio, Nigeria, Panamá, Polonia, Reino Unido, Surinam, Swazilandia, Tailandia, Turquía.)

14 Representantes de los Trabajadores

14 Representantes de los Empleados

De los 28 integrantes gubernamentales, 10 son nombrados por los países miembro de mayor importancia industrial, los cuales hasta 1999 eran: Brasil, China, Francia, Alemania, India, Italia, Japón, Federación Rusia, Reino Unido y Estados Unidos. Los 18 restantes, son nombrados por los delegados gubernamentales. Los representantes de los empleados y de los trabajadores serán elegidos respectivamente, por los delegados empleadores y los delegados trabajadores a la conferencia. Comprende además 14 miembros adjuntos gubernamentales, 14 empleadores y 14 miembros adjuntos trabajadores.

Este consejo se constituye en la Oficina Internacional del Trabajo. Una vez que se designa el consejo de administración se designa un presidente y dos vicepresidentes, los cuales son elegidos de entre sus miembros, donde uno de estos tres cargos debe ser desempeñado por una persona que represente a un gobierno y los otros dos por personas que representen respectivamente a los empleadores y a los trabajadores.

Este consejo deberá celebrar reuniones ordinarias y extraordinarias; y para que se den de forma extraordinaria es necesario que lo soliciten por lo menos 16 de sus miembros.

"Su función administrativa ha sido calificada como el timón alrededor del cual giran todas las actividades de la OIT. Las funciones del Consejo Administrativo son:

- Votar para integrar sus autoridades
- Determinar el orden del día de la Conferencia
- Determinar que países deben ser considerados como miembros de mayor importancia industrial.
- Elaborar su propio reglamentos
- Dirigen las actividades de la Oficina designando además a los miembros que deberán integrar las diversas Comisiones que auxilian al Consejo.
- Nombrar al Director General de la Oficina internacional.
- Supervisar, a través de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, el cumplimiento de los instrumentos debidamente ratificados." (Charis, 2000, p. 50).

La función de supervisión del Consejo es importante para la vigencia de las normas internacionales, pero dicha función nunca será comparable con la que realiza la Conferencia, al adoptar los Convenios e integrar la Legislación Internacional del Trabajo.

**3. Oficina Internacional del Trabajo.-** Su sede se encuentra en Ginebra Suiza, y está integrada por un Director General nombrado por el Consejo de Administración, ocupando el cargo por cinco años, pudiendo ser reelecto por períodos sucesivos; además la Oficina está integrada por un número amplio de funcionarios, nombrados por el Director General, personal que facilita la función de divulgación y asesoría de la OIT.

Resulta interesante mencionar que desde su fundación hasta la fecha solo nueve hombres han dirigido la Organización a través de la Oficina.

Entre sus actividades están preparar los documentos e informes que constituyen el material básico indispensable para la Conferencia y reuniones especializadas de la organización; desempeña las funciones de la Secretaría, en tales ocasiones busca y contrata expertos en cooperación técnica y orienta la ejecución de los consiguientes programas en el mundo entero. Despliega actividades de educación e

investigación, pública una amplia gama de obras y revistas periódicas referentes a problemas laborales y sociales, y presta su asistencia a los servicios de gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Sus actividades se circunscriben al campo de la investigación, publicación y difusión de los problemas laborales y sociales, otorgando en su caso, asesoría a los países miembros, a los sectores empresariales, y obreros, para el logro de los objetivos que persigue.

Por lo tanto podemos decir que, la actividad de la Oficina es de orden administrativo, ocupando el lugar preferente las actividades anuales que se realizan en la Conferencia anual en Ginebra, Suiza, en la que se adoptan diversos instrumentos que enriquecen el Derecho Internacional del Trabajo.

**4. Órganos auxiliares y de Control.-** Para que los órganos fundamentales de la OIT puedan realizar sus objetivos, cuenta con diversas comisiones o comités que los auxilian: así la Conferencia apoya sus acciones en las Comisiones de proposiciones de Verificación de Poderes, de Redacción, de Aplicación, de Convenios y Recomendaciones, de Representantes sobre cuestiones financieras, etc.; en tanto que el Consejo lo hace fundamentalmente con el apoyo de las Comisiones de Encuestas y en la de Expertos de Aplicación de

Convenios y Recomendaciones; por su parte la Oficina contrata expertos que actúan en las Direcciones y Subdirecciones para realizar las funciones de cooperación técnica, de estudio e investigación, encuesta, análisis, etc.

La función de la OIT se orienta en el sentido legislativo, administrativo y de divulgación, siempre con aspiraciones de hacer llegar la justicia social a los Estados miembro que la conforma; sin embargo en la realidad política que se vive, la Organización encuentra dificultades para lograr sus objetivos, y una forma de superar dichas dificultades, es a través de la creación de diversos organismos llamados comités y comisiones, cuyas funciones persiguen la eficacia de sus disposiciones interpretándolas correctamente, sin afectar, obviamente, la soberanía de sus miembros, e incluso integrando criterios jurisprudenciales.

**5. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.-** Esta Comisión desempeña una de las funciones más importantes de la Organización, referida a la materialización del contenido de las normas internacionales. Se integra por 20 miembros de diversas nacionalidades, lo cual logra reunir la experiencia sobre los múltiples sistemas jurídicos, políticos y sociales. El director General de esta Comisión dura en

su puesto tres años y puede ser reelecto por el mismo periodo de tiempo.

En el año de 1946 la OIT modificó su Constitución, dentro de la cual extiende las funciones de esta Comisión; la cual se encarga también de: examinar las memorias sobre los convenios ratificados, las memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones, las informaciones sobre la sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes, así como también las memorias e informaciones sobre la aplicación de los convenios en los territorios no metropolitanos de un Estado.

Al realizar sus funciones, la Comisión se auxilia casi siempre con el material jurídico con que cuenta el país respectivo; sobresaliendo la Constitución, Leyes Reglamentarias, Acuerdos Administrativos, Contratos Colectivos de Trabajo, Jurisprudencias; además se consultan diarios o algún otro documento que pueda facilitar la realización de la función.

**6. El Comité de Libertad Sindical.-** Éste se constituye por decisión del Consejo de Administración; se integra por un Presidente y por nueve miembros más, en proporción de tres por cada uno de los sectores.

El Comité se encarga de examinar los casos a fondo y somete sus conclusiones al Consejo de Administración. La mayoría de los temas que analiza se refieren a violaciones de los principios sindicales, la injerencia en la administración y actividades del sindicato, la disolución o suspensión del organizaciones, los actos de discriminación antisindical en el empleo, el derecho de negociación colectiva, el derecho de huelga, la prohibición de reuniones y manifestaciones sindicales, y los actos contra la libertad a la vida sindical.

## **2.2 Organización de las Naciones Unidas (ONU)**

La Organización de las Naciones Unidas fue establecida el 24 de octubre de 1945 por 51 países resueltos a mantener la paz mediante la cooperación internacional y la seguridad colectiva. Hoy en día casi todas las naciones del mundo son Miembros de las Naciones Unidas: en total ciento noventa y un países.

Cuando los Estados pasan a ser Miembros de las Naciones Unidas convienen en aceptar las obligaciones de la Carta de las Naciones Unidas, que es un tratado internacional en el que se establecen los principios fundamentales de las relaciones internacionales. De conformidad con la Carta, las Naciones Unidas tienen cuatro propósitos: mantener la paz y la seguridad internacionales, fomentar entre las naciones relaciones

de amistad y concordia, realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales y la promoción del respeto de los derechos humanos y servir de centro que armonice los esfuerzos de las naciones.

Las Naciones Unidas no son un gobierno mundial, y tampoco establecen leyes. Sin embargo, la Organización proporciona los medios necesarios para encontrar soluciones a los conflictos internacionales y formular políticas sobre asuntos que nos afectan a todos. En las Naciones Unidas todos los Estados Miembro, grandes y pequeños, ricos y pobres, con diferentes puntos de vista políticos y sistemas sociales, tienen voz y voto en este proceso que interesa e incluye a todos.

Las Naciones Unidas tienen seis órganos principales. Cinco de ellos, la Asamblea General, el Consejo de Seguridad, el Consejo Económico y Social, el Consejo de Administración Fiduciaria y la Secretaría, se encuentran en la Sede, en Nueva York. El sexto, la Corte Internacional de Justicia, está en La Haya (Países Bajos).

**1. Asamblea General.-** La Asamblea General es el principal órgano deliberante de las Naciones Unidas. En ella están representados todos los [Estados Miembro](#), cada uno con un voto. Las votaciones sobre cuestiones

importantes, tales como las de paz y seguridad, ingreso de nuevos Miembros y cuestiones presupuestarias, se deciden por mayoría de dos tercios. Las demás, por mayoría simple.

### **Funciones y poderes**

La [Carta](#) le asigna a la Asamblea General las funciones y los poderes siguientes:

- Considerar los principios de la cooperación en el mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales, incluso los principios que rigen el desarme y la regulación de los armamentos, y hacer recomendaciones al respecto;
- Discutir toda cuestión relativa a la paz y la seguridad internacionales y, salvo en casos en que el [Consejo de Seguridad](#) esté examinando una controversia o situación, hacer recomendaciones al respecto;
- Tratar y, con la misma salvedad, hacer recomendaciones sobre cualquier cuestión dentro de los límites de la Carta o que afecte a los poderes

o las funciones de cualquier órgano de las Naciones Unidas;

- Promover estudios y hacer recomendaciones para fomentar la cooperación política internacional, impulsar el derecho internacional y su codificación, ayudar a hacer efectivos los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos y fomentar la cooperación internacional en materias de carácter económico, social, cultural, educativo y sanitario;
- Recomendar medidas para el arreglo pacífico de cualquier situación, sea cual fuere su origen, que pueda perjudicar las relaciones amistosas entre naciones;
- Recibir y considerar los informes del Consejo de Seguridad y de los demás órganos de las Naciones Unidas;
- Examinar y aprobar el presupuesto de las Naciones Unidas y fijar las cuotas de los Miembros;
- Elegir a los miembros no permanentes del Consejo de Seguridad, los miembros del [Consejo Económico y Social](#) y los del [Consejo de Administración Fiduciaria](#) que sean de elección; elegir, con el Consejo de Seguridad, a los magistrados de la [Corte Internacional de Justicia](#) y, por recomendación del Consejo de Seguridad, nombra al [Secretario General](#).

De conformidad con la resolución "Unión pro paz", adoptada por la Asamblea General en noviembre de 1950, la Asamblea puede tomar medidas si el Consejo de Seguridad, por falta de unanimidad entre sus miembros permanentes, no las toma en un caso en que parece haber amenaza a la paz, quebrantamiento de la paz o acto de agresión. La Asamblea está facultada para considerar el asunto inmediatamente a fin de recomendar a los Miembros la adopción de medidas colectivas, inclusive, en casos de quebrantamiento de la paz o de acto de agresión, el empleo de la fuerza armada si fuera necesario para mantener o restablecer la paz y la seguridad internacionales.

### **Períodos de sesiones**

Por lo general, el período ordinario de sesiones de la Asamblea General empieza cada año en septiembre. El de 2002-2003 será el quincuagésimo séptimo. Al principio de cada período, la Asamblea elige un nuevo Presidente, 21 vicepresidentes y los presidentes de sus seis Comisiones Principales. Para que todas las regiones estén representadas equitativamente, la presidencia de la Asamblea se rota anualmente entre cinco grupos de

Estados: los de África, Asia, Europa Oriental, América Latina y Europa Occidental y otros Estados.

La Asamblea puede reunirse también en períodos extraordinarios de sesiones a petición del Consejo de Seguridad, de una mayoría de los Miembro de las Naciones Unidas o de un Miembro si la mayoría está de acuerdo. Hay, además, períodos extraordinarios de sesiones de emergencia: éstos se pueden convocar a las 24 horas de recibida una solicitud del Consejo de Seguridad aprobada por el voto de nueve de sus miembros, o por una mayoría de los Miembros de las Naciones Unidas, o por un Miembro si la mayoría está de acuerdo.

Cada período ordinario de sesiones de la Asamblea empieza con un "debate general" en el que los Estados Miembros, a menudo representados por sus propios jefes de Estado o de gobierno en persona, expresan sus opiniones sobre una amplia gama de cuestiones internacionales. La mayoría de las cuestiones se examinan luego en las seis Comisiones Principales de la Asamblea.

#### **Comisiones Principales:**

- **Primera Comisión** (Comisión de Desarme y Seguridad Internacional);

- **Segunda Comisión** (Comisión de Asuntos Económicos y Financieros);
- **Tercera Comisión** (Comisión de Asuntos Sociales, Humanitarios y Culturales);
- **Cuarta Comisión** (Comisión Política Especial y de Descolonización);
- **Quinta Comisión** (Comisión de Asuntos Administrativos y de Presupuesto);
- **Sexta Comisión** (Comisión Jurídica).

Algunas cuestiones sólo se discuten en sesión plenaria y no en las Comisiones Principales. Todas las cuestiones son sometidas a votación en sesión plenaria, donde se adoptan las resoluciones correspondientes. Esto ocurre por lo general hacia el final del período de sesiones, cuando las comisiones han concluido su examen de las cuestiones y presentan proyectos de resolución al pleno de la Asamblea.

La votación en las comisiones es por mayoría simple. En la sesión plenaria las resoluciones se pueden aprobar por aclamación, sin objeción o sin votación, o bien por votación registrada o por votación nominal.

Aunque los gobiernos no están obligados jurídicamente a cumplir con las decisiones de la Asamblea, éstas tienen el peso de la opinión pública

mundial y la autoridad moral de la comunidad internacional.

La labor cotidiana de las Naciones Unidas responde primordialmente a las decisiones de la Asamblea General, la cual se traduce en la expresión de la voluntad de la mayoría de los Miembros. Esta labor es realizada por:

- Las comisiones y otros órganos establecidos por la Asamblea para estudiar e informar sobre cuestiones específicas como el desarme, el mantenimiento de la paz, la descolonización y los derechos humanos;
- Conferencias internacionales convocadas por la Asamblea; y
- La [Secretaría](#) de las Naciones Unidas: el Secretario General y los funcionarios internacionales bajo su mando.

**2. Consejo de Seguridad.-** La Carta de la ONU, que es un tratado internacional, obliga a los Estados Miembro a solucionar sus conflictos por medios pacíficos, a fin de no poner en peligro la paz y la seguridad internacionales. Esto significa que deben abstenerse de la amenaza o el uso de la fuerza contra todo otro Estado y que pueden someter cualquier controversia al Consejo de Seguridad.

El órgano de las Naciones Unidas cuya responsabilidad primordial es el mantenimiento de la paz y la seguridad es el Consejo de Seguridad. Conforme a la Carta, los Estados Miembros están obligados a aceptar y cumplir las decisiones del Consejo. Aunque las recomendaciones de otros órganos de las Naciones Unidas no tienen el carácter obligatorio de las decisiones del Consejo, pueden influir en determinadas situaciones, ya que reflejan la opinión de la comunidad internacional.

Cuando se le presenta una controversia, la primera medida del Consejo es generalmente recomendar a las partes que lleguen a un acuerdo por medios pacíficos. En algunos casos, el propio Consejo emprende actividades de investigación y mediación. También puede establecer los principios para el arreglo pacífico y nombrar representantes especiales o pedirle al Secretario General que use sus buenos oficios.

Cuando una controversia conduce a las hostilidades, la preocupación principal del Consejo es ponerle fin a éstas lo antes posible. Para prevenir la ampliación de las hostilidades, el Consejo puede establecer directrices de cesación del fuego. En apoyo del proceso de paz, el Consejo puede desplegar observadores militares o una fuerza de mantenimiento de la paz en una zona de conflicto.

Conforme al Capítulo VII de la Carta, el Consejo tiene el poder de tomar medidas para hacer cumplir sus decisiones. Puede imponer embargos o sanciones económicas, o autorizar el uso de la fuerza para hacer cumplir los mandatos.

En algunos casos, el Consejo ha autorizado, conforme al Capítulo VII, el uso de la fuerza militar por una coalición de Estados Miembros o por una organización o agrupación regional. Sin embargo, el Consejo toma tales medidas sólo como último recurso, cuando se han agotado las vías pacíficas para el arreglo de la controversia y luego de determinar que existe una amenaza a la paz, una violación de la paz o un acto de agresión.

También conforme al Capítulo VII, el Consejo ha establecido tribunales penales internacionales para enjuiciar a personas acusadas de violaciones graves del derecho humanitario internacional, incluido el genocidio.

De acuerdo a la Carta, el Consejo de Seguridad tiene la responsabilidad primordial de mantener la paz y la seguridad internacionales.

El Consejo tiene 15 miembros: cinco permanentes y 10 electos por la Asamblea General por períodos de dos años. Los miembros permanentes son China, los Estados

Unidos, la Federación de Rusia, Francia y el Reino Unido.

Cada miembro del Consejo tiene un voto. Las decisiones sobre cuestiones de procedimiento se toman por voto afirmativo de, por lo menos, nueve de los 15 miembros. Las tocantes a cuestiones de fondo también requieren nueve votos afirmativos, pero éstos tienen que incluir los de los cinco miembros permanentes. Ésta es la regla de la "unanidad de las grandes potencias" o, como se dice a menudo, el poder de "veto".

Si un miembro permanente no está de acuerdo con su decisión, puede emitir un voto negativo, el cual tiene poder de veto. Cada uno de los cinco miembros permanentes ha ejercido su poder de veto en alguna oportunidad. Si un miembro permanente no apoya una decisión pero no quiere bloquearla con su veto, se puede abstener en la votación.

De acuerdo con la Carta, todos los Miembros de las Naciones Unidas convienen en aceptar y cumplir las decisiones del Consejo de Seguridad. Éste es el único órgano de las Naciones Unidas cuyas decisiones los Estados Miembros, conforme a la Carta, están obligados a cumplir. Los demás órganos de las Naciones Unidas hacen recomendaciones.

La Presidencia del Consejo rota mensualmente, según el listado de los Estados Miembro del Consejo de Seguridad en el orden alfabético inglés de sus nombres.

**3. Consejo de Administración Fiduciaria.-** Al crear un régimen internacional de administración fiduciaria, la [Carta](#) estableció el Consejo de Administración Fiduciaria como uno de los órganos principales de las Naciones Unidas y le asignó la función de supervisar la administración de los territorios en fideicomiso puestos bajo el régimen de administración fiduciaria. El objetivo principal de este régimen consistía en promover el adelanto de los habitantes de los territorios en fideicomiso y su desarrollo progresivo hacia el gobierno propio o la independencia. El Consejo de Administración Fiduciaria está constituido por los cinco miembros permanentes del [Consejo de Seguridad](#): China, los Estados Unidos, la Federación de Rusia, Francia y el Reino Unido.

Los propósitos del régimen de administración fiduciaria se han cumplido a tal punto que todos los territorios en fideicomiso han alcanzado el gobierno propio o la independencia, ya sea como Estados separados o mediante su unión con países independientes vecinos. En noviembre de 1994, el Consejo de Seguridad puso fin al Acuerdo de Administración Fiduciaria correspondiente al último de los 11 territorios en

fideicomiso originales que figuraban en su programa: el Territorio en Fideicomiso de las Islas del Pacífico (Palau), administrado por los Estados Unidos. El Consejo de Administración Fiduciaria, mediante la modificación de su reglamento, se reunirá cuando sea necesario.

### **Funciones y poderes**

De conformidad con la Carta, el Consejo de Administración Fiduciaria está autorizado a examinar y debatir los informes presentados por la autoridad administradora respecto del adelanto político, económico, social y educativo de la población de los territorios en fideicomiso y, en consulta con la autoridad administradora, a examinar peticiones provenientes de los territorios en fideicomiso y realizar visitas periódicas y otras misiones especiales a esos territorios.

**4. Secretaria.-** La labor cotidiana de las Naciones Unidas está a cargo de su Secretaría, integrada por funcionarios internacionales que trabajan en oficinas en todo el mundo. La Secretaría presta servicios a los demás órganos principales de las Naciones Unidas y administra los programas y las políticas que éstos elaboran. Su jefe es el [Secretario General](#), nombrado por la [Asamblea General](#) por recomendación del [Consejo de Seguridad](#) por un período renovable de cinco años.

Las funciones de la Secretaría son tan variadas como los problemas que tratan las Naciones Unidas. Incluyen desde la administración de las operaciones de mantenimiento de la paz y la mediación en controversias internacionales hasta el examen de las tendencias y problemas económicos y sociales y la preparación de estudios sobre derechos humanos y desarrollo sostenible. El personal de la Secretaría también sensibiliza e informa a los medios de comunicación del mundo sobre la labor de las Naciones Unidas, organiza conferencias internacionales sobre asuntos de interés mundial, vigila el grado en que se cumplen las decisiones de los órganos de las Naciones Unidas, e interpreta discursos y traduce documentos a los idiomas oficiales de la Organización.

“Más de 8.900 mujeres y hombres de unos 160 países integran el personal de la Secretaría, conforme al presupuesto ordinario. Como son funcionarios internacionales, tanto ellos como el Secretario General sólo rinden cuenta de sus actividades a las Naciones Unidas y juran no solicitar ni recibir instrucciones de ningún gobierno ni de ninguna autoridad ajena a la Organización” (Organización Internacional del Trabajo, 2003). Según la Carta, los [Estados Miembro](#) se comprometen a respetar el carácter exclusivamente internacional de las funciones del Secretario General y del personal y a no tratar de influir sobre ellos.

Aunque su Sede está en Nueva York, las Naciones Unidas mantienen una presencia importante en Addis Abeba, Bangkok, Beirut, Ginebra, Nairobi, Santiago y Viena y tienen oficinas en todo el mundo. La Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra (ONUG) es un centro de conferencias diplomáticas y un foro en el que se examinan cuestiones relacionadas con el desarme y los derechos humanos. La Oficina de las Naciones Unidas en Viena (ONUUV) es sede de las actividades relacionadas con el uso indebido y la fiscalización internacional de los estupefacientes, la prevención del delito y la justicia penal, la utilización del espacio ultraterrestre con fines pacíficos y el derecho mercantil internacional. La Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi (ONUN) es el centro de las actividades relacionadas con el medio ambiente y los asentamientos humanos.

**5. Corte Internacional de Justicia.-** La Corte Internacional de Justicia, con sede en La Haya (Países Bajos), es el órgano judicial principal de las Naciones Unidas. Su [Estatuto](#) forma parte integral de la [Carta](#) de las Naciones Unidas.

Pueden recurrir a la Corte todas las partes en su Estatuto, que incluye automáticamente a todos los [Miembros](#) de las Naciones Unidas. Un Estado que no sea Miembro de las Naciones Unidas puede llegar a ser parte

en el Estatuto de la Corte en las condiciones que en cada caso determine la [Asamblea General](#), por recomendación del [Consejo de Seguridad](#). Suiza y Nauru son los únicos Estados no Miembros que son partes en el Estatuto. Ninguna persona individual podrá recurrir a la Corte.

Todos los países que son partes en el Estatuto de la Corte pueden ser parte en los casos que les sean sometidos. Otros Estados pueden encomendarle casos en las condiciones que establezca el Consejo de Seguridad. Además, el Consejo puede recomendar que un litigio se remita a la Corte.

Tanto la Asamblea General como el Consejo de Seguridad pueden solicitar una opinión consultiva de la Corte sobre cualquier cuestión jurídica. Otros órganos de las Naciones Unidas y los organismos especializados, con autorización de la Asamblea General, pueden solicitar opiniones consultivas sobre cuestiones jurídicas que correspondan al ámbito de sus actividades.

### **Jurisdicción**

La jurisdicción de la Corte se extiende a todos los litigios que los Estados le sometan y a todos los asuntos previstos en la Carta de las Naciones Unidas o

en tratados y convenciones vigentes. Los Estados pueden obligarse por anticipado a aceptar la jurisdicción de la Corte en casos especiales, ya sea mediante la firma de un tratado o convención en que se estipula que el caso sea sometido a la Corte o mediante una declaración especial en ese sentido. Esas declaraciones de aceptación obligatoria de la jurisdicción de la Corte pueden excluir ciertos tipos de casos.

De conformidad con el Artículo 38 de su Estatuto, la Corte, al decidir las controversias que se le sometan, aplica:

- Las convenciones internacionales que establecen reglas reconocidas por los Estados litigantes;
- La costumbre internacional como prueba de una práctica general aceptada como ley, y;
- Las decisiones judiciales y la doctrina de los autores más calificados de los distintos países, como medio subsidiario para la determinación de las reglas jurídicas.

Si las partes convienen en ello, la Corte también puede decidir un litigio sobre la base de la equidad.

## **Miembros**

La Corte está integrada por 15 magistrados elegidos por la Asamblea General y el Consejo de Seguridad, en votaciones independientes. Se los elige por sus méritos y no por su nacionalidad, y se intenta que estén representados en la Corte los principales sistemas jurídicos del mundo. No puede haber dos magistrados que sean nacionales de un mismo Estado. Los magistrados cumplen mandatos de nueve años y pueden ser reelegidos. No pueden dedicarse a ninguna otra ocupación mientras dure su mandato.

Por lo común, la Corte celebra sesiones plenarias, pero también puede constituir unidades más pequeñas, denominadas "salas", cuando las partes lo soliciten. Las sentencias dictadas por las salas se consideran dictadas por la Corte en pleno. La Corte ha constituido además una Sala de Asuntos Ambientales.

En la OIT existen diversos convenios que se refieren a los derechos laborales indígenas, de los cuales hablaremos en el siguiente capítulo, para poder ahondar más en el tema y realizar las observaciones pertinentes. Ya que es un organismo que se ha encargado de buscar y luchar siempre por los derechos laborales de los individuos, sin importar raza, color, irreligión, o estatus social. Es un organismo que cuenta con Declaración relativa a los principios y

derechos fundamentales en el trabajo. Su fundación responde, en primer lugar a una función humanitaria; la situación de los trabajadores que eran explotados sin consideración.

De lo cual hablaremos más a fondo en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO III  
ESTUDIO SOBRE EL TRABAJO DE LA O.I.T. EN LA  
LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

### **3.1 Antecedentes**

El Organización Internacional del Trabajo (OIT), fue creada en el año 1901 en Bruselas, como una Asociación Internacional para la protección legal de los trabajadores. Esta Asociación realizó en Berna varias conferencias diplomáticas; y para 1906 se celebraron los dos primeros convenios internacionales de trabajo.

Fueron trabajadores de Estados Unidos, Francia e Inglaterra, quienes lucharon por que hubiera un organismo internacional que protegiera los derechos de los trabajadores.

Su fundación también se basó en motivaciones de carácter político, ya que no había mejoras en la situación de los trabajadores, cuyo número crecía constantemente a causa del proceso de industrialización, lo cual provocaría conflictos sociales. Otra de las preocupaciones de esta organización era también, que el descontento causado por la injusticia constituyera una amenaza para la paz y armonía universal.

### **3.1.1 Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.**

Considerando que la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) procedía de la convicción de que la justicia social es esencial para garantizar una paz universal y permanente.

Considerando que el crecimiento económico es esencial, pero no suficiente, para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza, lo que confirma la necesidad de que la OIT promueva políticas sociales sólidas, la justicia e instituciones democráticas.

Considerando que, por lo tanto, la OIT debe hoy más que nunca movilizar el conjunto de sus medios de acción normativa, de cooperación técnica y de investigación en todos los ámbitos de su competencia, y en particular en los del empleo, la formación profesional y las condiciones de trabajo, a fin de que en el marco de una estrategia global de desarrollo económico y social, las políticas económicas y sociales se refuercen mutuamente con miras a la creación de un desarrollo sostenible de base amplia.

Considerando que la OIT debería prestar especial atención a los problemas de personas con necesidades sociales especiales, en particular los desempleados y los trabajadores migrantes, movilizar y alentar los esfuerzos nacionales, regionales e internacionales encaminados a la solución de sus problemas, y promover políticas eficaces destinadas a la creación de empleo.

Considerando que, con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano.

Considerando que la OIT es la organización internacional con mandato constitucional y el órgano competente para establecer Normas Internacionales del Trabajo y ocuparse de ellas, y que goza de apoyo y reconocimiento universales en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de sus principios constitucionales.

Considerando que en una situación de creciente interdependencia económica urge reafirmar la permanencia de los principios y derechos fundamentales

inscritos en la Constitución de la Organización, así como promover su aplicación universal.

## La Conferencia Internacional del Trabajo

### 1. Recuerda:

- A. "Que al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas;
- B. Que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización.

2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- A. A libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
  - B. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
  - C. La abolición efectiva del trabajo infantil; y
  - D. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
3. Reconoce la obligación de la Organización de ayudar a sus Miembros, en respuesta a las necesidades que hayan establecido y expresado, a alcanzar esos objetivos haciendo pleno uso de sus recursos constitucionales, de funcionamiento y presupuestarios, incluida la movilización de recursos y apoyo externos, así como alentando a otras organizaciones internacionales con las que la OIT ha establecido relaciones, de conformidad con el artículo 12 de su Constitución, a respaldar esos esfuerzos:
- A. Ofreciendo cooperación técnica y servicios de asesoramiento destinados a promover la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales;
  - B. Asistiendo a los Miembros que todavía no están en condiciones de ratificar todos o algunos de esos convenios en sus esfuerzos por respetar, promover y hacer realidad los

principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios; y

C. Ayudando a los Miembros en sus esfuerzos por crear un entorno favorable de desarrollo económico y social.

4. Decide que, para hacer plenamente efectiva la presente Declaración, se pondrá en marcha un seguimiento promocional, que sea creíble y eficaz, con arreglo a las modalidades que se establecen en el anexo que se considerará parte integrante de la Declaración.

5. Subraya que las normas de trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas y que nada en la presente Declaración y su seguimiento podrá invocarse ni utilizarse de otro modo con dichos fines; además, no debería en modo alguno ponerse en cuestión la ventaja comparativa de cualquier país sobre la base de la presente Declaración y su seguimiento."

### **3.2 Análisis de la Legislación Laboral de la Organización del Trabajo (OIT) en materia indígena.**

#### **3.2.1 Antecedentes**

La Organización Internacional del Trabajo a lo largo de su desempeño como organismo defensor de los Derechos

Laborales, se ha visto en la necesidad de crear convenios en materia indígena, porque éste es considerado un sector de la sociedad que a lo largo del tiempo se ha visto muy desprotegido y vulnerable.

Es por lo anterior que a lo largo de los años se han ido creando varios convenios en esta materia, los cuales comienzan en 1936 y surgen y se desarrollan de la siguiente forma:

- Convenio Número 50: Convenio sobre reclutamiento de trabajadores indígenas. 1936.
- Convenio Número 64: Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas). 1939.
- Convenio Número 65: Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas). 1939.
- Convenio Número 86: Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas). 1947.
- Convenio Número 104: Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas). 1955.
- Convenio Número 107: Convenio Sobre poblaciones indígenas y tribales. 1957.
- Convenio Número 169: Convenio sobre pueblos indígenas y tribales. 1989.

### **3.2.2 Convenio 169 de la OIT, en materia Indígena.**

El Convenio núm. 169, sobre Pueblos Indígenas y la 76<sup>a</sup>. Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, junio 1989) observó que en muchas partes del mundo estos pueblos no gozan de los derechos humanos fundamentales en el mismo grado que el resto de la población, reconociendo sus aspiraciones a asumir el control de sus propias instituciones, de su forma de vida y de su desarrollo económico.

El nuevo convenio, que revisa normas anteriores de la OIT, especialmente el Convenio núm. 107 (1957), se aplica a los pueblos tribales en países independientes cuyas condiciones sociales, culturales y económicas los distinguen de otros sectores de la colectividad nacional y a aquellos pueblos en países independientes considerados indígenas por su descendencia.

Los conceptos básicos del convenio son respeto y participación. Respeto a la cultura, la religión, la organización social y económica y la identidad propia: esto constituye la premisa de la existencia perdurable de los pueblos indígenas y tribales (el Convenio núm. 107 presumía su integración).

La conciencia de su identidad indígena o tribal deberá ser considerada como criterio fundamental para

determinar los grupos interesados; en otras palabras, ningún Estado o grupo social tiene el derecho de negar la identidad que pueda afirmar un pueblo indígena o tribal. La utilización del término "pueblos" en el nuevo convenio responde a la idea de que no son "poblaciones", sino pueblos con identidad y organización propia. Se aclara que la utilización del término "pueblos" en el nuevo convenio no deberá interpretarse en el sentido de que tenga implicación alguna en lo que atañe a los derechos que pueda conferirse a dicho término en el derecho internacional.

Así se acotó toda interpretación que pudiera ir más allá del ámbito de competencia de la OIT y de sus instrumentos.

Los gobiernos deberán asumir, con la participación de los pueblos interesados, la responsabilidad de desarrollar acciones para proteger los derechos de estos pueblos y garantizar el respeto a su integridad. Deberán adoptarse medidas especiales para salvaguardar las personas, las instituciones, sus bienes, su trabajo, su cultura y su medio ambiente. Los pueblos indígenas y tribales deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales sin obstáculo o discriminación. No deberá utilizarse

ninguna forma de fuerza o coacción que viole estos derechos y libertades.

Al aplicarse el convenio, los gobiernos deberán consultar a los pueblos interesados cada vez que prevean medidas susceptibles de afectarles directamente y establecer los medios a través de los cuales puedan participar libremente en la adopción de decisiones en instituciones electivas y otros organismos. Asimismo, se reitera que los pueblos indígenas y tribales deberán tener el derecho de decidir sus propias prioridades en lo que atañe al proceso de desarrollo, en la medida en que éste afecte sus vidas, creencias, instituciones y bienestar espiritual y a las tierras que ocupan o utilizan de alguna manera, y de controlar, en la medida de lo posible, su propio desarrollo económico, social y cultural. Dichos pueblos deberán participar en la formulación, aplicación y evaluación de los planes y programas de desarrollo nacional y regional susceptibles de afectarles directamente.

El convenio refuerza las disposiciones que contenía el Convenio número 107 respecto de la necesidad de que la legislación nacional y los tribunales tomen debidamente en consideración las costumbres o el derecho consuetudinario de los pueblos indígenas y tribales. Se deberán respetar, por ejemplo, los métodos a los que estos pueblos recurren

tradicionalmente para la represión de los delitos cometidos por sus propios miembros.

Sin duda, un aspecto especialmente importante del nuevo convenio es el capítulo sobre tierras. El convenio reconoce la relación especial que tienen los pueblos indígenas con las tierras y territorios que ocupan y utilizan de alguna otra u manera para su benéfico y, en particular, los aspectos colectivos de esa relación. Se reconoce el derecho de propiedad y de posesión sobre las tierras que tradicionalmente ocupan. Además, en los casos apropiados, se deberán tomar medidas para salvaguardar el derecho de los pueblos interesados en utilizar tierras que no estén exclusivamente ocupadas por ellos, pero a las que hayan tenido tradicionalmente acceso para sus actividades tradicionales y de subsistencia. Los derechos de estos pueblos a los recursos naturales existentes en sus tierras deberán protegerse especialmente, comprendiendo el derecho a participar en la utilización, administración y conservación de dichos recursos.

El convenio estipula que los pueblos indígenas y tribales no deben ser trasladados de las tierras o territorios que ocupan. Cuando excepcionalmente el traslado y la reubicación de estos pueblos se consideren necesarios, sólo deberán efectuarse con su consentimiento, dado libremente y con pleno

conocimiento de causa. Siempre que sea posible, estos pueblos deben tener el derecho de regresar a sus tierras tradicionales en cuanto dejen de existir las causas que motivaron su traslado y reubicación. Deberán preverse sanciones apropiadas contra toda intrusión no autorizada de sus tierras.

El convenio incluye otros aspectos como la contratación y condiciones de empleo, formación profesional, promoción de la artesanía e industrias rurales, seguridad social y salud, educación, contactos y cooperación a través de las fronteras.

Al mismo tiempo que la Conferencia adoptó el nuevo convenio, aprobó por unanimidad una resolución que establece medidas a nivel nacional e internacional destinadas a apoyar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el requerido convenio. La resolución resalta en este contexto la acción de la OIT.

Ahora se abre un importante proceso de ratificación por parte de los Estados miembros. Al ratificar un convenio, un Estado miembro se compromete a adecuar la legislación nacional y a desarrollar las acciones pertinentes de acuerdo a las disposiciones contenidas en el convenio. Asimismo, se compromete a informar periódicamente sobre su aplicación y a responder a las preguntas, observaciones o sugerencias de la Comisión

de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT.

El Convenio núm. 169 fue ratificado por Noruega, México, Colombia, Bolivia, Costa Rica, Paraguay, Perú, Honduras, Dinamarca, Guatemala, Países Bajos y Ecuador. El cual se aplica a los pueblos indígenas en países independientes, cuyas condiciones sociales culturales y económicas les distingan de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación especial.

El Convenio entró en vigor el 6 de septiembre de 1991, doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de los dos primeros Estados (Noruega y México) fueron registradas. A partir de esa fecha, el Convenio núm. 107 cesó de estar abierto a la ratificación por los Estados miembro. Por lo tanto, el Convenio núm. 107 seguirá vigente sólo para los Estados miembros que, habiéndolo ratificado, no ratifiquen el nuevo convenio.

### **3.2.3 Resolución sobre la acción de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) concerniente a los Pueblos Indígenas.**

*(Resolución adoptada el 27 de junio de 1989, por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 76a. Reunión)*

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Habiendo adoptado el Convenio revisado sobre Pueblos Indígenas y Tribales, 1989, y decidida a mejorar la situación y condición de estos pueblos a la luz de los cambios habidos desde la adopción del Convenio sobre Poblaciones Indígenas y Tribales (núm.107), y

Convencida de la contribución esencial que los pueblos indígenas y tribales de las distintas regiones del mundo hacen a las sociedades nacionales, reafirmando así la identidad sociocultural de éstas, y

Motivada por su firme deseo de apoyar la ejecución y promoción de las disposiciones del Convenio revisado (núm. 169);

**ACCIÓN A NIVEL NACIONAL**

- 1.- Invita a los Estados Miembro a que consideren la ratificación del Convenio revisado a la mayor brevedad posible, a cumplir con las obligaciones establecidas en el Convenio y a ejecutar sus disposiciones de la manera más efectiva;
- 2.- Invita a los gobiernos a cooperar a este efecto con las organizaciones e instituciones nacionales y regionales de los pueblos interesados,
- 3.- Invita a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores a iniciar un diálogo con las organizaciones e instituciones de los pueblos interesados respecto de los medios más adecuados para asegurar la ejecución del Convenio, y para establecer mecanismos de consulta apropiados que permitan a los pueblos indígenas y tribales expresar sus puntos de vista sobre los distintos aspectos del Convenio;
- 4.- Invita a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores a promover programas educativos, en colaboración con las organizaciones e instituciones de los pueblos interesados, a fin de dar a conocer el Convenio en todos los sectores de la sociedad nacional, incluyendo programas que consistirían, por ejemplo, en:

- A) preparación de materiales sobre los contenidos y objetivos del Convenio;
- B) información, a intervalos regulares, sobre las medidas adoptadas para la aplicación del Convenio;
- C) organización de seminarios concebidos para promover una mejor comprensión, la ratificación y la ejecución de las normas contenidas en el Convenio;

#### ***ACCIÓN A NIVEL INTERNACIONAL***

1.- Apresura a las organizaciones internacionales mencionadas en el preámbulo del Convenio y a otras existentes, dentro de los recursos presupuestarios con que se cuenta, a colaborar en el desarrollo de actividades para el logro de los objetivos del Convenio en sus respectivos ámbitos de competencia y a la OIT a que facilite la coordinación de tales esfuerzos;

#### ***ACCIÓN A NIVEL DE LA OIT***

2.- Apremia al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo para que dé mandato al Director General a fin de que lleve a cabo las siguientes acciones, dentro de los recursos presupuestarios existentes, y para que proponga que se

acuerden más recursos en los presupuestos futuros para tales fines:

a) Promoción de la ratificación del Convenio y seguimiento de su aplicación;

b) Ayuda a los gobiernos para el desarrollo de medidas efectivas en la ejecución del Convenio con la plena participación de los pueblos indígenas y tribales;

c) Puesta a disposición de las organizaciones de los pueblos interesados, de información sobre el alcance y contenido de este Convenio, así como de otros convenios que puedan tener relación directa con ellos, y a que posibilite el intercambio de experiencias y el conocimiento entre ellos;

d) Refuerzo del diálogo entre los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores respecto de los objetivos y contenidos del Convenio, con la participación activa de las organizaciones e instituciones de los pueblos interesados;

e) Preparación de un estudio general, en su momento, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la OIT, sobre las medidas adoptadas por los Estados Miembro para la aplicación del Convenio revisado;

f) Producción, análisis y publicación de información cuantitativa y cualitativa, significativa, comparable y

puesta al día sobre las condiciones sociales y económicas de los pueblos interesados;

g) Desarrollo de programas y proyectos de cooperación técnica que beneficien directamente a los pueblos interesados, en relación con la pobreza extrema y el desempleo que les afecta. Estas actividades deberían incluir esquemas de generación de ingresos y de empleo, desarrollo rural, formación profesional, promoción de la artesanía y la industria rural, programas de trabajos públicos y tecnología apropiada. Estos programas deberían ser financiados con cargo al presupuesto regular dentro de las limitaciones presupuestarias existentes, por recursos multilaterales y por otros recursos.

Para poder entender completo el presente trabajo de tesis, debemos hablar acerca de la legislación laboral mexicana así como en el impacto que la legislación internacional tiene en nuestro país; de lo cual nos ocuparemos en el siguiente capítulo.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA

Para poder hablar de la legislación laboral mexicana, debemos referirnos primero a sus inicios, ya que es importante hacer mención de los fundamentos principales de la ley actual.

#### **4.1 Ley Federal del Trabajo de 1970**

El proceso de creación de la actual Ley, correspondió al Lic. Adolfo López Mateos, el cual diez años antes nombra una comisión integrada por varios funcionarios entre los cuales se encontraba el Secretario del Trabajo y de Previsión Social, así como por los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, los cuales estaban encargados de crear un anteproyecto.

Dicha proyecto tiene la tendencia a "conceder a los trabajadores, en general algunos beneficios que no se encuentran consignados en la ley vigente [...] el crecimiento de la industria y de sus productos, no puede veneficiar a un solo grupo [...] El verdadero progreso de un país consiste en que los resultados de la producción aprovechen a todos y permitan a los hombres mejorar su nivel de vida" (Charis, 2002, p. 45)

En comparación con la Ley Federal del Trabajo de 1931, la L.F.T. de 1970, consiguió una mejora en los derechos de los trabajadores, tales como: "el

aguinaldo, en los conceptos de trabajador y trabajador de confianza, se introdujo la figura de intermediario, la obligación del patrón de pagar salarios triples, se mejoran los aspectos relacionados con las utilidades; se amplía el Título Sexto, el cual habla sobre los trabajos especiales" (Charis, 2002, p. 45).

Podemos notar que en estas épocas ya se hablaba de la importancia de los derechos fundamentales de los trabajadores como pueden ser los aguinaldos, los cuales con la costumbre han sido entregados a fin de año con la finalidad de ayudar a los trabajadores en los gastos de las épocas de fin de año; también surge la obligación del patrón de pagar salarios triples cuando se trabaja en días de descanso.

La Ley Federal del Trabajo entró en vigencia el 1º de Mayo de 1970, contemplando un total de 890 artículos, pero con la reforma de 1980 se ampliaron dichos artículos a 1010.

Para uno de sus inspiradores Mario de la Cueva: "conformo un proceso democrático de estudio y preparación [...], un precedente de la mayor trascendencia para la función legislativa". (Charis, 2002, p. 46).

La exposición de motivos de la reforma de la ley de 1970, se divide en ocho partes primordiales los cuales podemos resumirlos de la siguiente manera:

1. "Principios e ideas en general; los cuales son considerados la base para la interpretación de las normas de trabajo.
2. Relaciones individuales de trabajo y reglamenta entre otros aspectos, la formación, suspensión y disolución de las relaciones de trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos, así como el trabajo de las mujeres y los menores y las reglamentaciones especiales, entre las que sobresalen "el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas y el de los deportistas profesionales".
3. Se refiere a las relaciones colectivas de trabajo, este punto también se integra por los capítulos sobre coalición, suspensión y terminación de las actividades de la empresa, así como también de la huelga.
4. Riesgos de trabajo (son de carácter provisional, ya que más adelante la Ley del Seguro Social, se extiende a todos los trabajadores).
5. Prescripción de las relaciones de trabajo.
6. Este punto se refiere a las autoridades del trabajo; que son los organismos estatales, los cuales están designados a la vigilancia,

cumplimiento y aplicación de las normas del trabajo.

7. Este punto se refiere a la parte procesal del trabajo.

8. El último punto, es donde se determina la responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y de los patrones, así como las sanciones aplicables". (Charis, 2002, p. 65)

## **4.2 Ley Federal del Trabajo**

Durante la primera revolución social en el siglo XX, nace el Derecho del Trabajo, y en la constitución de 1917 encontró su más bella cristalización; pero a pesar de esto no existía un reglamento que protegiera y devolviera al trabajo su libertad y su dignidad; las cuales se habían perdido durante los siglos de esclavitud, de servidumbre donde la burguesía gobernaba. Por lo anterior todavía ni se había declarado la idea que ha alcanzado un perfil universal sobre el derecho del trabajo: *"el derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre."* (De la Cueva, 2003, p.38)

### **4.2.1 Antecedentes del Derecho Laboral**

"El Derecho Laboral ha recibido distintas denominaciones a lo largo del tiempo, esto atendiendo a razones y elementos de carácter histórico, ideológico,

y hasta económicos en su momento, y se le ha llamado: "*Legislación Industrial*", fue la primera denominación que recibió esta rama de la Derecho, su origen explica porqué dicha denominación, ya que surge con el poder de la industria y con el consecuente malestar obrero, pero esta denominación es descartada ya que es demasiado restringida, ya que solo contempla el aspecto de la industria, olvidándose de actividades como la agricultura, el comercio entre otras". (Dávalos, 2003, p. 10). "*Derecho Obrero*", tomando en cuenta que esta rama del Derecho surge por las exigencias propias del obrerismo, esta denominación también es rechazada ya que al igual que la anterior sus alcances también son muy limitados, ya solo se refiere a los trabajadores de las industrias comúnmente llamados " obreros"; haciendo a un lado el resto de las actividades laborales. "*Derecho Social*", esta denominación es comúnmente utilizada por los tratadistas españoles; sin embargo dicha denominación tiene el inconveniente de ser demasiado extensa, ya que el Derecho Social comprende disciplinas como el Derecho Agrario y la Seguridad Social"(De Buen, 2003, p. 34); así como también es considerada una denominación muy amplia, abstracta y redundante. Por último tenemos las dos denominaciones más utilizadas y aceptadas, las cuales son utilizadas entres sí como sinónimos, "*Derecho Laboral y Derecho del Trabajo*", estas denominaciones a diferencia de las

anteriores son las más aceptadas y acertadas, ya encuadran de forma más específica y delimitada las necesidades de la clase trabajadora, dicha disciplina ha sido integrada a nuestra legislación con el nombre de Derecho del Trabajo, y pueden considerarse enmarcadas todas las relaciones laborales.

#### **A) Definición de Derecho Laboral**

Algunos autores mexicanos han definido de manera clara al derecho del trabajo.

*"Mario de la Cueva:* El derecho del Trabajo se entiende como un conjunto de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que se a digna de la persona humana" (De la Cueva, 2003, p. 263.)

*"Alberto Trueba Urbina:* Este autor lo define como el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana" (Trueba, 2004, p.135).

*"Alfredo Sánchez Alvarado:* Este autor dice que es "el conjunto de normas y principios que reglamentan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre

trabajadores y patrones, entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino". (Sánchez, 2004, p. 36).

"Néstor de Buen: "Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social". (De Buen, 2003, p. 131).

"José Dávalos: Es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo". (Dávalos, 2003, p. 40).

"Gracias a las anteriores definiciones podemos distinguir ciertos caracteres, que distinguen al derecho del trabajo de las demás ramas jurídicas; la historia y la naturaleza del derecho del trabajo, es recaen ideas, acontecimientos y matices; lo cual a logrado un acervo de caracteres, que le dan a las normas e instituciones laborales una fisonomía propia". (De la Cueva, 2003, p. 88).

Los caracteres más distintivos del Derecho Laboral son:

- A. Es un derecho protector de la clase trabajadora
- B. Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores
- C. Es un derecho irrenunciable
- D. Es un derecho reivindicatorio de la clase trabajadora

Por lo anterior expuesto, podemos entender que la función del derecho es mantener la paz social, para lograr dicha paz se deben poner en movimiento varios derechos y deberes de las partes que conjuguen sus respectivos intereses, ya que no se puede concebir una norma jurídica, a aquella que concediera a una sola parte derechos y obligaciones solo a otra.

"Las normas del trabajo imponen a los trabajadores obligaciones correlativas de derechos del Estado o de los sindicatos cuya violación implica graves sanciones". (De Buen, 2003, p. 58 y 59).

#### **4.2.2 Principios Rectores del Derecho del Trabajo**

El derecho del trabajo mexicano se sustenta sobre reglas de estructura filosófica, ética y jurídica que en una u otra forma, están presentes en todas y cada una de sus instituciones.

Roberto Muñoz señala que "los principios rectores de derecho laboral son aquellos postulados de política jurídico-laboral que aparecen expresa o tácitamente, consagrados en sus normas". (Muñoz, 2005, p. 113).

Estos principios rectores son:

LA IDEA DEL TRABAJO COMO UN DERECHO Y UN DEBER SOCIAL:

Este principio está expresamente reconocido en el texto del artículo 123 constitucional "*todas las personas tienen derecho al trabajo digno y socialmente útil [...]* ", lo cual se encuentra complementado con el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, el cual determina que "*el trabajo es un derecho y un deber social [...]* "

Mario de la Cueva explica este principio como la concepción moderna del derecho y de la sociedad, sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos derivados unos y otros de su naturaleza social, la sociedad tiene el derecho de exigir a sus miembros el ejercicio de una actitud útil y honesta, el hombre a su vez, tiene el derecho de reclamar a la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

"La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por lo cual el trabajo es un deber, pero el revés de este deber del

hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades." (De la Cueva, 2003, p. 108 y 109).

"Todos los trabajadores son seres humanos, en el uso y goce de los mismos derechos fundamentales, entre esos derechos debemos incluir el derecho al trabajo, por sí mismo nivelador de los individuos, derechos que deben ser llevados hasta sus últimas consecuencias, en cuanto a la aplicabilidad de todas las normas generales de protección que el derecho confiere al trabajador". (Mozart, 1981, p.9)

*LIBERTAD DE TRABAJO:* este principio es muy significativo, y se refiere a que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, si mayores restricciones que la licitud, idea que contempla el artículo 5° de nuestra Constitución, el cual a la letra dice: "A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos [...]."

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

*IGUALDAD EN EL TRABAJO:* Entre este principio y el anterior existe una vinculación muy estrecha, a lo cual Mario de la Cueva refiere que la igualdad sin libertad no puede existir, por lo que podemos decir que estos dos principios son fundamentales y constituyen la razón de ser del derecho laboral.

Víctor Mozart, señala que "el principio fundamental en la legislación y la doctrina es la igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción que resulten de la naturaleza del trabajo". (Mozart, 1981, p.9)

*ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:* Este principio tiene como finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan una permanencia más o menos duradera; sin este postulado los principios de igualdad, libertad y del trabajo como un derecho y un deber sociales quedan sin sustento.

La estabilidad en el empleo puede ser definida como el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo.

"El derecho a la estabilidad es aquél que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace

depender a la disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuidad." (De la Cueva, 2003, p. 219)

### **4.3 Relación Laboral**

Para poder entender con claridad "*la relación laboral*", hablaremos de los sujetos del Derecho del Trabajo, los cuales son objeto de estudio de la doctrina así como también de nuestra legislación.

#### **4.3.1 Sujetos de la Relación Laboral**

En las relaciones laborales, ya sean de forma individual o colectiva, los sujetos que ocupan nuestra atención son los trabajadores y el patrón:

##### **4.3.1.1- Los Trabajadores**

###### **A) Terminología**

"A la persona que presta un servicio a otra, se lea ha llamado de diferentes formas: "obrero, operario, asalariado, jornalero", entre otras; aun que el concepto que ha tenido mayor aceptación tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador". (Dávalos, 2003, p. 86).

## **B) Concepto**

A nuestro juicio dicho concepto es el más apropiado ya que a la palabra "trabajador", se puede adaptar cualquier tipo de trabajo u oficio que desarrolle dicho prestador de servicios, siempre y cuando dicho servicio se encuentre dentro del marco jurídico, esto es que sea lícito.

Los siguientes elementos son indispensables para que la prestación de los servicios sea regulada:

- I. El Trabajador Siempre será una Persona Física.- Esto significa que nunca podrá intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajadores las personas jurídicas o morales (los sindicatos), sino exclusivamente las personas físicas.
- II. Esa Persona Física va a prestar un servicio a otra persona Física o Moral.- Es decir que dicho servicio podrá ser prestado ya sea a un persona física o a una persona moral.
- III. El Servicio ha de ser de Forma Personal.- Esto es que para poder atribuir la calidad de trabajador es indispensable que el servicio sea prestado por el mismo trabajador; ya que si dicho servicio es

prestado por conducto de otra persona, nos encontraríamos dentro de otra figura jurídica (intermediario).

IV. "El Servicio ha de ser de manera Subordinada.- Para tales efectos debemos entender por subordinación que dicho trabajo habrá de realizarse bajo la órdenes del patrón; á cuya autoridad estarán sometidos los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo". (Dávalos, 2003, p. 86).

#### **4.3.1.2.-El patrón**

##### **A) Terminología**

A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le denomina de varias formas; como empleador, patrono, patrón, empresario, entre otras tantas; que también son usadas tanto en la legislación como en la doctrina mexicanas.

"De los anteriores términos se han usado los de patrón y empresario, ya que son los dos conceptos que presentan menos objeciones técnicas". (Dávalos, 2003, p. 92).

Al reflexionar sobre lo anterior podemos observar, que el concepto de patrón, no presenta el mismo problema que el de trabajador ya que este último tiene

muchas acepciones, las cuales van conforme al tipo de empleo que se realiza, por lo cual es más difícil encuadrar de forma general a todos los tipos de trabajo y de oficios; por el contrario el concepto de patrón se puede adaptar a todo tipo de patrón sin importar el tipo de trabajo que esté a su mando.

## **B) Concepto**

La Ley Federal del Trabajo se encarga de proporcionar el concepto de patrón, esto de conformidad con su artículo décimo primer párrafo: "*Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de una o varios trabajadores.*" (Ley Federal del Trabajo, 2005, Art. 10 párrafo II).

Sin embargo dentro de la doctrina mexicana el autor Sánchez Alvarado nos ofrece otra definición de patrón, y lo define como "*la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra los servicios materiales, intelectuales, o ya sea de ambos géneros, en forma subordinada*". (Sánchez, 2004, p. 31).

Al observar las anteriores definiciones consideramos que a ambas les hace falta mencionar lo referente al salario ya que ambas omiten esa parte de vital importancia para el trabajador, dado que todo

trabajo requiere un pago por la fuerza prestada por él hacia su patrón.

#### **4.3.2 Motivos de la Suspensión de la Relación Laboral**

Las causas expresas de suspensión de las relaciones de trabajo provienen, unas de la ley y otras de la práctica constante de dichas relaciones. Son pocos los problemas que han suscitado su aplicación por los que nos limitamos solo a unas breves e importantes notas:

- I. *La enfermedad contagiosa del Trabajador:* "Es posible que en ocasiones, no obstante el padecimiento, el trabajador pueda prestar sus servicios, pero el peligro de contagio y aun de una epidemia, justifica el mandamiento legal". (De la Cueva, 2003, p. 237).
- II. *Accidentes y Enfermedades:* "La fracción segunda del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, señala esta causa de suspensión del trabajo, pero excluye los padecimientos provocados por un riesgo de trabajo por estar sujetos a un régimen especial". (De la Cueva, 2003, p. 237).
- III. *El Arresto del Trabajador:* "Esta situación, de hecho impide la prestación

del trabajo. La Ley de 1931 autoriza a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a que declare disuelta la relación de trabajo." (De la Cueva, 2003, p. 237).

- IV. *La Prisión Preventiva Seguida de Sentencia Absolutoria*: "Toda persona debe ser tenida por inocente en tanto no cause ejecutoria la sentencia en el proceso penal, pero si se declara la culpabilidad, se producirá la disolución automática de la relación de trabajo." (De la Cueva, 2003, p. 237).
- V. *Desempeño de Servicios y Cargos*: "La fracción quinta y sexta del artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, se ocupan de los servicios que la constitución impone a los ciudadanos y de la integración de los organismos de trabajo, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje o las Comisiones del Salario Mínimo, entre otras". (De la Cueva, 2003, p. 237)
- VI. *Falta de los Documentos Necesarios para la Prestación del Trabajo*: La ley exige algunos documentos que son considerados como necesarios para la prestación de algunos trabajos "como son pasaportes, certificados de salud, o licencias de manejo, la actividad no puede prestarse sin

sellos", (De la Cueva, 2003, p. 237); ya que es bien sabido que las autoridades que otorgan dichos documentos en la mayoría de las ocasiones se tardan mucho.

VII. Podemos concluir señalar que *"las causas justificadas de suspensión de las relaciones individuales de trabajo son las circunstancias que impiden al trabajador prestar su trabajo y lo liberan de responsabilidad"*. (De la Cueva, 2003, p. 236).

#### **4.4 LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA**

##### **4.4.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA MEXICANA**

"Todas las personas tienen derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la realización social para el trabajo, conforme a la ley conforme al trabajo."

Podemos afirmar que el Derecho del Trabajo, a nivel constitucional surgió en nuestro país en el año de 1917, consideramos que esto es correcto, ya que la opinión general de los autores nacionales e internacionales coincide en este hecho.

Uno de los testimonios de los autores de la Constitución, que sobresale de los demás autores, que es el de **Froylán C. Manjarez**: "A mí no me importa que

esta constitución este dentro o no de los moldes que previenen los jurisconsultos [...] lo que a mi me importa es que dé las garantías suficientes a los trabajadores."

**Alfonso Cravioto:** "Después de la Revolución, México ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus Cartas Magnas lo inmortales Derechos del Hombre, de esta forma la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución, los trascendentales derechos de los obreros.

#### **4.4.1.1 Artículo 123 Apartado A**

El art. 123 de la Constitución de 1917 fue redactado sin apartados; pero a lo largo del tiempo y conforme a las necesidades sociales, fue adicionado con el apartado "B".

Dicho artículo entraña una de las bases sociales y del trabajo, el cual a la letra dice: "*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, con forme a la ley*" (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Art. 123)

El Congreso de la Unión está obligado a la creación y expedición de leyes sobre el trabajo, las cuales deberán regirse tomando en cuenta las siguientes disposiciones, resaltando que solo se esta haciendo referencia al apartado **A** de dicho Artículo.

El apartado **A**, solo hace referencia a una parte de los trabajadores, los cuales son: *obreros, jornaleros, empleados, empleados domésticos, artesanos, y de manera general, todo contrato de trabajo*; a los cuales deberá protegérseles de forma primordial:

- I. La duración de la jornada laboral será de un máximo de 8 hrs.; esto durante el día.
- II. Durante la noche la jornada de trabajo será de 7 hrs.; y quedan prohibidos los trabajos industriales y los trabajos insalubres y todos los trabajos después de las 10 p.m.
- III. Están prohibidos los trabajos a los menores de edad específicamente a los niños de 14 años, y los mayores de 14 pero menores de 18 años debían tener una jornada máxima de 6 hrs. de trabajo.

IV. Por cada 6 días de trabajo serán merecedores a uno de descanso.

Estos son solo algunos incisos de dicho apartado ya que está compuesto por 21 incisos, los cuales forman parte importante de los derechos laborales de todos los ciudadanos mexicanos, sin distinción de raza, color, religión, clase social o comunidad indígena.

La aplicación de la Ley Laboral corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero en las siguientes ramas del trabajo, son competencia de las autoridades federales:

A. RAMA INDUSTRIAL Y SERVICIOS:

- 1.- TEXTIL;
- 2.- ELÉCTRICA;
- 3.- CINEMATOGRAFICA;
- 4.- HULERA;
- 5.- AZUCARERA;
- 6.- MINERA;
- 7.- METALÚRGICA Y SIDERÚRGICA, ABARCANDO LA EXPLOTACIÓN DE LOS MINERALES BÁSICOS, EL BENEFICIO Y LA FUNDICIÓN DE LOS MISMOS, ASÍ COMO LA OBTENCIÓN

DE HIERRO METÁLICO Y ACERO A TODAS SUS FORMAS Y  
LIGAS Y LOS PRODUCTOS LAMINADOS DE LOS MISMOS;

8.- DE HIDROCARBUROS;

9.- PETROQUÍMICA;

10.- CEMENTERA;

11.- CALERA;

12.- AUTOMOTRIZ, INCLUYENDO AUTOPARTES MECÁNICAS O  
ELÉCTRICAS;

13.- QUÍMICA, INCLUYENDO LA QUÍMICA FARMACÉUTICA Y  
MEDICAMENTOS;

14.- DE CELULOSA Y PAPEL;

15.- DE ACEITES Y GRASAS VEGETALES;

16.-PRODUCTORA DE ALIMENTOS, ABARCANDO  
EXCLUSIVAMENTE LA FABRICACIÓN DE LOS QUE SEAN  
EMPACADOS, ENLATADOS O ENVASADOS, O QUE SE DESTINEN  
A ELLO;

17.- ELABORADORA DE BEBIDAS QUE SEAN ENVASADAS O  
ENLATADAS O QUE SE DESTINEN A ELLO;

18.- FERROCARRILERA;

19.- MADERERA BÁSICA, QUE COMPRENDE LA PRODUCCIÓN DE ASERRADERO Y LA FABRICACIÓN DE TRIPLAY O AGLUTINADOS DE MADERA;

20.- VIDRIERA, EXCLUSIVAMENTE POR LO QUE TOCA A LA FABRICACIÓN DE VIDRIO PLANO, LISO O LABRADO, O DE ENVASES DE VIDRIO.

21.- TABACALERA, QUE COMPRENDE EL BENEFICIO O FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE TABACO;

22.- SERVICIOS DE BANCA Y CRÉDITO.

B) EMPRESAS:

1.- AQUELLAS QUE SEAN ADMINISTRADAS EN FORMA DIRECTA O DESCENTRALIZADA POR EL GOBIERNO FEDERAL;

2.- AQUELLAS QUE ACTUEN EN VIRTUD DE UN CONTRATO O CONCESIÓN FEDERAL Y LAS INDUSTRIAS QUE LES SEAN CONEXAS, Y

3.- AQUELLAS QUE EJECUTEN TRABAJOS EN ZONAS FEDERALES O QUE SE ENCUENTREN BAJO JURISDICCIÓN FEDERAL, EN LAS AGUAS TERRITORIALES O EN LAS COMPRENDIDAS EN LA ZONA ECONÓMICA EXCLUSIVA DE LA NACIÓN.

Es importante resaltar que el art. 123 de la Constitucional, es la base de las garantías laborales,

el Dr. José Dávalos expresa: "Los constituyentes crearon el art.123 constitucional sin apartados, esto es, un régimen aplicable a todos los trabajadores". (Dávalos, 2003, p.35)

Como sabemos, el Art. 123 fue creado en un principio sin apartados, pero fue necesario con el tiempo y con las necesidades de la sociedad agregar el apartado B es creado en el año de 1960, pensado en su totalidad para cubrir las necesidades y pensando en los trabajadores del estado, ya que con frecuencia eran violados y pisoteados sus derechos laborales. Esta clase trabajadora tuvo el apoyo de gobernantes como Lázaro Cárdenas, Emilio Portes Gil, Pascual Ortiz y Adolfo López Mateos.

El contenido del apartado "B" se refiere a jornadas de trabajo, descansos y vacaciones; salarios; designación de personal; derechos de escalafón; estabilidad en el empleo; derecho de asociación; seguridad social; protección a la maternidad; se establecieron condiciones especiales para los cargos considerados como de confianza.

#### **4.5 Derecho Internacional del Trabajo**

La idea de un derecho internacional del trabajo, era un sueño más para el proletariado; fueron trabajadores de los Estados Unidos, Francia e Inglaterra, quienes

lucharon porque hubiese un organismo internacional del trabajo.

El tratado de Versalles, del 28 de Junio de 1919, contenía, entre otras disposiciones, los instrumentos constitutivos de la Organización Internacional del Trabajo, así como en la parte XIII del tratado se encuentra contenida la constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Existen tres razones principales por las cuales la OIT fue constituida, las cuales son:

- I. Porque la paz universal debe basarse en la justicia social.
- II. Hay condiciones de trabajo en el mundo, que evidencian el estado de miseria y de injusticia social, y es urgente cambiar tal panorama.
- III. Si algún país o nación no adoptara un régimen de trabajo realmente humano, eso sería un obstáculo a los pueblos del mundo que desean mejorar sus condiciones de vida.

“Por todo lo antes mencionado podemos decir que el derecho internacional del trabajo ya no se queda tan solo en el nivel de una regulación externa entre estados; ya que se considera como una disciplina cuyas obligaciones y derechos se dirigen a los trabajadores; y este derecho se considera como un derecho es nuevo,

es un derecho de hombres y por ello debiera llamarse derecho universal del trabajo". (Dávalos, 2003, p. 42).

Es importante destacar la importancia del Derecho Internacional del Trabajo, ya que todos los seres humanos, sin importar raza, color o condición social; tenemos derecho a todas las garantías, así como a la protección de los derechos laborales, sin importar la nacionalidad que tengamos; para poder tener una vida digna y sin carencias, para que la remuneración de un trabajo pueda cubrir las necesidades humanas.

#### **4.6 Indígenas, Derecho y Trabajo**

Como es bien sabido, el Estado mexicano se construyó bajo la influencia criolla, producto del mestizaje entre la cultura española y las diversas culturas existentes cuando los españoles invadieron estas tierras, con la intención de conquistarlas. El mestizaje se dio, si bien es cierto, pero las culturas indígenas no desaparecieron; solo que después de la independencia de México, respecto de la Corona española, los mestizos las ignoraron, a pesar de que después de 300 años de resistencia seguían conservando

sus rasgos culturales y ordenando su vida según sus propios valores y costumbres.

#### **4.6.1 Los Pueblos Indígenas y el Derecho**

La cuestión de los derechos indígenas no es un asunto actual, es un asunto bastante añejo. Los derechos de los pueblos indígenas rompen con un principio central de sobre los derechos humanos, dichos derechos fueron elaborados en Europa, los cuales cobraron auge en América latina después de la independencia de las colonias españolas y portuguesas. El principio expresa "sólo las personas en lo individual pueden ser titular de los derechos humanos, pero con el paso de varias décadas se ha demostrado que además de los individuos, ciertos grupos de personas con características propias, como las minorías y los pueblos indígenas, requieren del reconocimiento de derechos específicos, para que puedan gozar de los derechos individuales en igualdad de circunstancias a los demás miembros de la sociedad." (Rabasa, 2000, p.53)

La cuestión indígena no ha sido interés solamente de un país como México, esta cuestión ha llegado a esferas y estratos muy altos, por lo cual se ha internacionalizado, y ha llegado a organismos como la ONU, OIT y OEA; los cuales han llegado a este asunto indígena a través de convenios, declaraciones y protocolos, en los cuales México ha formado parte y

además es un país signatario, lo cual contribuyó a la formación de un ambiente favorable para la inserción de los derechos indígenas a la Constitución mexicana.

El 7 de Abril de 1989 se instaló la Comisión Nacional de Justicia para los Pueblos Indígenas de México; se le encargó estudiar "la pertinencia de una reforma constitucional encaminada a crear los instrumentos jurídicos necesarios para superar la injusticia que afecta a los pueblos indígenas." (Rabasa, 2000, p.5) Las conclusiones de esta consulta confirmaron la necesidad de una reforma.

En la exposición de motivos de dicha iniciativa se reconocía ampliamente el estado de injusticia social en que viven los pueblos indígenas como el argumento principal para producir la reforma:

"El 70% de los indígenas del país viven en municipios rurales, proporción que es inversa a la del conjunto de la población nacional; el 96.5% de los indígenas en municipios rurales en localidades calificadas como de elevada marginación, con la consecuente escasez de servicios públicos, carencia de fuentes de trabajo y empleo remunerado, bajos ingresos, precariedad, aislamiento y exclusión. El 30% de los indígenas asentados en municipios considerados como urbanos, viven en condiciones de pobreza y marginalidad en su totalidad. Los indicadores sociales de la

pobreza: analfabetismo, mortalidad infantil, desnutrición y mortalidad asociada y baja esperanza de vida."(Fernández, 2006)

Este trabajo es una semblanza de la situación que los indígenas enfrentan en el marco legislativo a nivel nacional e internacional, respaldado en la investigación realizada y mostrada en los capítulos anteriores, dejando abierta la posibilidad a posible investigaciones en él, o bien sirva como respaldo a personas interesadas en el tema, pero sobre todo sirva como un precedente en la materia, ya que es importante rescatar la identidad nacional, y de nuestros indígenas que son ellos, quienes nos recuerdan nuestras raíces.

## COCLUSIONES

Los pueblos indígenas son en la actualidad una mayoría con muy poca presencia en las sociedades modernas, al igual que en las Constituciones y en los instrumentos legales; ya que no cuentan con ninguna atribución como género en cuanto al poder de decisión y control en sus propias tradiciones.

Al lo largo del tiempo se han realizado pocos estudios sobre el tema, sin embargo organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, se ha interesado más en el tema y se ha tratado de involucrar de manera más directa, sobre todo en la creación de convenios internacionales, los cuales destacan la importancia y la protección de los pueblos indígenas; refiriéndose principalmente a la educación, el trabajo, la seguridad social, entre otros.

Es importante mencionar que los acuerdos logrados por los organismos internacionales sirvieron como medios para formalizar y poner fin a treinta años de guerra civil en Guatemala; lograron la modificación de la Constitución en México en el año de 1922, al introducir un apartado sobre pueblos indígenas.

A pesar de los grandes esfuerzos por lograr el reconocimiento y la seguridad de los pueblos indígenas, no se ha logrado un cambio importante ya que hace falta

mayor disposición por parte de los gobiernos, así como una aplicación mayor. La parte del mundo más afectada e interesada en este tema es América Latina, ya que es la región donde se encuentra la mayoría de los pueblos indígenas.

En el caso particular de México, en el siglo XX una de las corrientes político-intelectuales de mayor relevancia fue el indigenismo, el cual fue definido como la corriente cultural latinoamericana encargada de promover los valores de las culturas indígenas; enfatizando que ha ido de la mano con el nacionalismo, que es el encarga de consolidar y resaltar la cultura nacional.

En el marco de la ideología nacionalista, en el año de 1948 se creó en México, el Instituto Nacional Indigenista, donde se promueve la educación de las comunidades indígenas, fomenta el cambio cultural mediante la acción integral en lo educativo, lo económico, la infraestructura, los modos de vida, los hábitos de consumo, así como la organización social y política.

En materia internacional, la Organización Internacional del Trabajo es uno de los organismos internacionales más interesados y más involucrados en el tema indígena ya que ha sido pionero en la creación

de varios convenios en materia de pueblos indígenas y tribales. Uno de los que destacan es el Convenio número 169 sobre "Pueblos Indígenas y Tribales", el cual observó que en muchas partes del mundo estos pueblos no gozan de los derechos humanos fundamentales en el mismo grado que el resto de la población, reconociendo sus aspiraciones a asumir el control de sus propias instituciones, de su forma de vida y de su desarrollo económico.

Los gobiernos deberán asumir, con la participación de los pueblos interesados, la responsabilidad de desarrollar acciones para proteger los derechos de estos pueblos y garantizar el respeto a su integridad. Deberán adoptarse medidas especiales para salvaguardar las personas, las instituciones, sus bienes, su trabajo, su cultura y su medio ambiente. Los pueblos indígenas y tribales deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales sin obstáculo o discriminación. No deberá utilizarse ninguna forma de fuerza o coacción que viole estos derechos y libertades.

Dentro de la legislación mexicana, no existe una especificación de manera concreta acerca de los indígenas o pueblos tribales, ya que habla acerca de los derechos y obligaciones de los trabajadores, pero si ser especificada la figura de los trabajadores

indígenas, ya que son personas con ideas y costumbres distintas a las del resto de la sociedad, pero esta calidad no los hace distintos del resto de los miembros de la sociedad, por tal situación es importante destacar su protección y su desarrollo a la par del resto de la sociedad.

Por tal motivo es importante la creación o en su defecto la modificación de las leyes mexicanas para que existan mayores garantías para los indígenas, esto por ser un sector que se encuentra desprotegido, por lo que hay que buscar de manera inmediata su protección y resguardo.

**BIBLIOGRAFÍA**

Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Carbonell M. (2000). *Derecho de los pueblos y comunidades Indígenas*. (2ª). México: Porrúa.

Dávalos J. (2002). *Derecho Individual del Trabajo*. (3ª). México: Porrúa.

De Buen N. (2003). *Derecho del Trabajo*. (3ª). México: Porrúa

De la Cueva M. (2003). *Derecho del Trabajo*. (3ª). México: Porrúa.

Durand C.H. (2001). *Derecho Indígena*. (2ª). México: Porrúa

González J.A. (2000). *Panorama del Derecho Mexicano, Derecho Indígena*. (2ª). México: Porrúa.

Gidi E. (2003). *Los Derechos de los Pueblos Indígenas*. (2ª). México: Porrúa.

López. F. (2000). *Autonomía y Derechos Indígenas*. (2ª). México: Fondo del Cultura Económica.

Mozart V. (2004). *La Estabilidad del Trabajo en la Empresa*. (2ª). México: Porrúa.

Muños R. (2003). *Derecho del Trabajo*. (2ª). México: Porrúa.

Rabasa E. (2003). *Derecho Constitucional Indígena*. (2ª). México: Porrúa.

Trueba A. (2004). *Derecho del Trabajo*. (3ª). México: Porrúa.

Sánchez A. (2003). *Instituciones de Derecho*. México: Porrúa.

Villoro M. (2002). *Introducción al Estudio del Derecho*. (2ª). México: Porrúa.

#### **Otras Fuentes:**

Convenio sobre pueblos indígenas y tribales en  
países independientes.

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>.

Convenio relativo a la protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribales.

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/subjlst.htm>.

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

<http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/dudh.htm>

Fernández P., 2006, Indicadores con perspectivas de género para los pueblos indígenas, <http://cdi.gob.mx>