

## DERECHOS HUMANOS EN MATERIA LABORAL EN MÉXICO: IUS COGENS LABORAL

### HUMAN RIGHTS IN LABOR MATTERS IN MEXICO: LABOR IUS COGENS

ALFREDO ISLAS COLÍN

*Doctorado en Derecho Constitucional por la Université Panthéon-Assas, París II. Profesor Investigador de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, UJAT y UNAM.*

#### RESUMEN

Se presentan la diferencia de los derechos fundamentales de los derechos humanos; después las normas imperativas de manera general; en la tercera parte, el *ius cogens* laboral.

**Palabras-clave:** Derechos humanos; Tratados; Ius cogen; Derecho laboral; Instrumentos internacionales.

#### ABSTRACT

It show the difference of the fundamental rights of human rights; after the peremptory norms in a general way; in the third part, the *ius cogens* labor.

**Keywords:** Human rights; International instruments; Agreement; Ius cogen; Labor law.

## SUMARIO

INTRODUCCIÓN. 1. DERECHOS FUNDAMENTALES Y DERECHOS HUMANOS 1.1 Derechos fundamentales 1.2 OIT 2. IUS COGENS. 2.1 Ius cogens formal 2.2 Características y distinciones 3. IUS COGENS LABORAL; CONCLUSIÓN; REFERENCIAS.

## INTRODUCCIÓN

A continuación exponemos el *ius cogen* de los derechos humanos laborales en México en tres partes, primero distinguimos los derechos fundamentales de los derechos humanos laborales; después en general el *ius cogens*; y al final concluimos con los *ius cogen* laborales.

### 1 DERECHOS FUNDAMENTALES Y DERECHOS HUMANOS

El presente numeral presenta en dos partes: primero, los derechos fundamentales previstos en la Carta Fundamental mexicana de 1917; segundo, los instrumentos internacionales de la OIT de los que México es parte.

#### 1.1 Derechos fundamentales

Para abordar el tema de los derechos laborales como derecho humano, es necesario, precisar que los derechos fundamentales están previstos en la Ley Fundamental mexicana, los cuales se vinculan al derecho laboral, como garantías de derecho social los previstos: 1) en el *artículo 1*, el derecho a la dignidad de la persona humana, el cual es el fundamento y base de todos los derechos humanos, que parte de la no discriminación por ningún concepto; 2) en el *artículo 3º*, de ahí deriva el derecho a la educación como parte del desarrollo de la persona a través de la cultura; 3) en el *artículo 4º*, el derecho a la vivienda digna para la seguridad la persona; 4) *artículo 5º*, el derecho al trabajo en el que incluye el trabajo subordinado y el trabajo libre al decidir que se tiene libertad para ejercer el trabajo, profesión o comercio bajo la limitación únicamente que sea lícito, con este derecho se está previendo el desarrollo para una vida digna de la persona para tener los satisfactores necesarios tanto en lo personal como en lo colectivo porque incluye a la familia; 5) en el *artículo 9º en correlación con el 123 constitucionales*, el derecho a la libre asociación en términos en donde se prevé la libertad de

los trabajadores a la libre decisión de asociarse en sindicato para conseguir la defensa de sus derechos laborales o para buscar su mejoramiento; 6) en el *artículo 123 constitucional*, se estatuye, puntualmente reglamentado esos derechos fundamentales cuando prevé el derecho al trabajo digno (considerando jornadas de trabajo humanas, salarios remunerador, salarios sin discriminación), la protección de trabajo de los menores, la libertad de asociación sindical, la libertad del trabajo, la no discriminación laboral, el derecho a la huelga, entre otros.

Pero además, la *Ley Reglamentaria* de este precepto constitucional es la *Ley Federal del Trabajo*, que su última reforma es del día 30 de noviembre de 2012. De conformidad con el mismo artículo 1º de *la Carta Fundamental*, los derechos humanos<sup>1</sup> son los “reconocidos” por la Constitución y “...los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte...”.

Los derechos humanos laborales previstos en instrumentos internacionales son los que están vinculados al trabajo y los trabajadores.

## 1.2 OIT

La Organización Internacional del Trabajo, OIT, es el organismo internacional universal especializado de la Naciones Unidas que se ocupa de promover los derechos laborales. A continuación exponemos los instrumentos internacionales laborales que celebra el organismo internacional especializado y después aquellos que el Estado mexicano no ha ratificado.

En este contexto, la OIT celebra convenciones internacionales sobre los derechos laborales. De las 189 Convenciones de la OIT emitidas: México ha celebrado 78:

- a) 6<sup>2</sup> sobre 8 convenios fundamentales;
- b) 1<sup>3</sup> sobre 4 convenios de gobernanza (prioritarios);

<sup>1</sup> Los derechos humanos son las facultades, prerrogativas, libertades y pretensiones de carácter civil, político, económico, social y cultural que emanan de los atributos de las personas, y que las instrumentos internacionales les otorga, que el hombre posee por el mero hecho de serlo (considerado individual y colectivamente). Son inherentes a la persona, inalienables, imprescriptibles, iguales, fuera del alcance de cualquier poder político. Son una constante histórica y de la defensa que se hace de la persona y su dignidad. Buscan el orden público, el bien común, el desarrollo y la democracia. Islas Colín, Alfredo, “Criterios Jurisprudenciales en materia de Derechos Humanos”. En *Derecho Procesal Constitucional*, Tomo II, Porrúa, México, 3ra. Edición, 2002, pp. 303 y sig.

<sup>2</sup> Convenios de la OIT fundamentales celebrados con México: C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

c) 71<sup>4</sup> sobre 177 convenios técnicos.

<sup>3</sup> Convenio de la OIT de gobernanza celebrado con México: C144 - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

<sup>4</sup> Convenios internacionales de la OIT, técnicos, celebrados con México: C008 - Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920 (núm. 8); C009 - Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920 (núm. 9); C011 - Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11); C012 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12); C013 - Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13); C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14); C016 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16); C017 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17); C019 - Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19); C021 - Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926 (núm. 21); C022 - Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (núm. 22); C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26); C027 - Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27); C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30); C042 - Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42); C043 - Convenio sobre las fábricas de vidrio, 1934 (núm. 43); C045 - Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45); C049 - Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935 (núm. 49); C052 - Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52); C053 - Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936 (núm. 53); C055 - Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente de mar, 1936 (núm. 55); C056 - Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936 (núm. 56); C058 - Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (núm. 58); C080 - Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946 (núm. 80); C090 - Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90); C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95); Excluye el Artículo 11 en virtud de la ratificación del Convenio núm. 173 (acepta la Parte II); C096 - Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96) Ha aceptado las disposiciones de la parte III; C099 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99); C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102); Ha aceptado las partes II, III, V, VI y VIII-X.; C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106); El Gobierno declaró que el Convenio se aplica también a las personas empleadas en los establecimientos especificados en el artículo 3, párrafo 1; C108 - Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (núm. 108); C110 - Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110); C112 - Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112); C115 - Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115); C116 - Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (núm. 116); C118 - Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118) Ha aceptado las ramas a)-g).; C120 - Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120); C123 - Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 123) Edad mínima especificada: 16 años; C124 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124); C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131); C134 - Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 134); C135 - Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135); C140 - Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140); C141 - Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141); C142 - Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142); C150 - Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150); C152 - Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152); C153 - Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153); C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155); C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159); C160 - Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160) De conformidad con el artículo 16, párrafo 2, del Convenio, los artículos 7 a 9, 11, 12, 14 y 15 de la Parte II han sido aceptados; y C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985

d) De los 78 convenios ratificados por México 67 están en vigor, 8 han sido denunciados<sup>5</sup>, ninguno ratificado en los últimos 12 meses.

e) Y existen 81 Recomendaciones de la OIT.

México no ha ratificado 42 convenios de la OIT: 2 convenios fundamentales<sup>6</sup>; 3 de convenios de gobernanza<sup>7</sup>; y 37 convenios técnicos. Del conjunto de los derechos humanos laborales existen algunos previstos por las normas que la comunidad internacional acepta y reconoce en su conjunto, que a lo largo de los años se constituyen en normas consuetudinarias de amplia aceptación.

Es importante resaltar, que los derechos humanos, se encuentran formados a partir de procesos históricos y consignados en instrumentos internacionales, no necesariamente en la Constitución Política; por lo que pueden existir derechos humanos, que no sean derechos fundamentales, como son aquellos derechos no previstos en la Carta Fundamental, pero si en instrumentos internacionales<sup>8</sup>.

## 2 IUS COGENS

(núm. 161); C163 - Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 163); C164 - Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987 (núm. 164); C166 - Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 166); C167 - Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167); C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169); C170 - Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170); C172 - Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172); C173 - Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173) Ha aceptado las obligaciones de la parte II.

<sup>5</sup> Convenios internacionales de la OIT, denunciados por México: C007 - Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7); C006 - Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6); C032 - Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932 (núm. 32); C063 - Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938 (núm. 63); C107 - Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 107); C062 - Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 62); C034 - Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 (núm. 34); y C023 - Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926 (núm. 23).

<sup>6</sup> Convenios de la OIT, fundamentales, no ratificados por México: C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); y el C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).

<sup>7</sup> Convenios de la OIT, de gobernanza, no ratificados por México: C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81); C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); C129 - Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).

<sup>8</sup> Por ejemplo, la consulta previa que tienen las comunidades o pueblos indígenas en la afectación de los derechos indígenas, de conformidad con la Convención de la OIT, número 169, de los Pueblos Indígenas y Tribales.

A continuación vamos a exponer las normas imperativas de derecho desde un punto de vista formal; después sus características y diferencias con otras instituciones; y al final el *ius cogens* de los derechos humanos. Una parte de los derechos humanos laborales los constituyen los *ius cogens* laborales. El *ius cogens* consiste en “la expresión de la comunidad internacional que toma conciencia de sí misma y los valores en cuyo reconocimiento descansa y se constituye”<sup>9</sup>.

Ante la violación de derechos humanos laborales, el *ius cogens* laboral es una respuesta a tan avasalladora violación de la dignidad de las personas.

## 2.1 Ius cogens formal

El reconocimiento del *ius cogens* en su sentido formal<sup>10</sup> se encuentra, en el Tratado de Tratados, en la *Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados*<sup>11</sup> en el artículo 53, que señala que<sup>12</sup>: “Es nulo todo tratado que en el momento de su celebración, este en oposición con una norma imperativa de derecho internacional general”. La cual consiste en aquella “norma aceptada y reconocida por la comunidad internacional de Estados en su conjunto como norma que no admite acuerdo en contrario y que sólo puede ser modificada por una norma ulterior de derecho internacional general que tenga el mismo carácter.

O *ius cogens* superviniente también se reconoce por el mismo Tratado de Tratados en su artículo 64<sup>13</sup>, el *ius cogens superveniens*, al afirmar que: “Si surge una nueva norma imperativa

9 ROBLED, Antonio Gómez. *Ius Cogens internacional* (estudio histórico crítico). México: UNAM, IJ, 1982, p. 223

10 Islas Colín Alfredo y otros. *Locuciones Jurídicas Latinas*. 2ª. Edición. México, Porrúa, 2013, p. 150

11 Tratado internacional. Fecha de firma: 23 de mayo de 1969. Fecha de entrada en vigor internacional: 27 de enero de 1980. Vinculación de México: 25 de septiembre de 1974 (Ratificación) Fecha de entrada en vigor para México: 27 de enero de 1980 DOF: 14 de febrero de 1975.

12 Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados Artículo 53.

Tratados que estén en oposición con una norma imperativa de derecho internacional general (*ius cogens*). Es nulo todo tratado que en el momento de su celebración, este en oposición con una norma imperativa de derecho internacional general. Para los efectos de la presente Convención, una norma imperativa de la presente Convención, una norma imperativa de derecho internacional general es una norma aceptada y reconocida por la comunidad internacional de Estados en su conjunto como norma que no admite acuerdo en contrario y que sólo puede ser modificada por una norma ulterior de derecho internacional general que tenga el mismo carácter.

13 Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, artículo 64: Artículo 64. Aparición de una nueva norma imperativa de derecho internacional general (*ius cogens*). Si surge una nueva norma imperativa de derecho internacional, general, todo tratado existente que esté en oposición con esa norma se convertirá en nulo y terminará.



---

*de derecho internacional, general, todo tratado existente que esté en oposición con esa norma se convertirá en nulo y terminará.*

## 2.2 Características y distinciones

Das características do ius cogens, y de las disposiciones citadas podemos observar que el ius cogens debe reunir las tres características siguientes: Normas imperativas. Las “normas imperativas de derecho internacional general” son aquellas que contienen valores de la Comunidad internacional por lo que en caso de conflicto tienen preponderancia con respecto a cualquier norma de carácter convencional, la cual es nula por ser contraria al *ius cogens*. Los criterios jurisprudenciales internacionales han interpretado que será nulo no solamente dichos instrumentos internacionales, que se opongan, sino la legislación interna y actos tanto de autoridad como de particulares.

*Las “Normas reconocidas y aceptadas por la comunidad internacional en su conjunto”, no requiere que sea unánime, pues se requiere que “los componentes esenciales” de la Comunidad Internacional lo acepte. Normas que no admiten acuerdo en contrario. Y la Norma que no admite acuerdo en contrario ya que son normas inderogables, no pueden ser sustituida por otra norma imperativa. Solo puede ser sustituida por otra norma posterior de ius cogens. (ius cogens superveniens).*

Al respecto, es importante destacar el criterio jurisprudencial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que si bien:

*No existe un catálogo cerrado que indique cuáles son las normas de ius cogens, pues no hay aparentemente criterios que permitan identificarlas. Son los tribunales los que determinarán si una norma puede ser considerada como ius cogens, “para efectos de invalidar un tratado”<sup>14</sup>.*

Una vez que hemos señalado que es el *ius cogens*, siguiendo el método aristotélico, expondremos de que se diferencia: a) de las obligaciones *erga omnes*; b) del “núcleo duro”; y c)

---

<sup>14</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, OC-18/03, de 17 septiembre de 2003, Serie A No. 18, párr. 110., p. 94, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos. “Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados”.

---

de la protección del mercado internacional.

Las obligaciones internacionales derivadas del *ius cogens* se reconoce por una parte, que la comunidad internacional es un sujeto de derecho internacional, que los Estados tienen obligaciones con respecto a dicha comunidad internacional; y por otra parte, que la comunidad internacional ha generado “valores esenciales”, los cuales deben de manera imperativa respetarse, como son los derechos humanos, que aún los Estados que no celebraron convenciones deben proteger, ya que constituye uno de los Principios de las Naciones Civilizadas (*caso Barcelona Tracción* ante la Corte Internacional de Justicia, 5 de febrero de 1970)<sup>15</sup> Por el contrario, las obligaciones *erga homnes*, solamente tiene el primer requisito citado.

Para distinguir el *ius cogens* del “núcleo duro” (*core rights*) de los derechos humanos o derechos humanos fundamentales. El primero proveniente de la dogmática jurídica; en cambio los segundos, son categorías elaboradas desde la doctrinal, que señalan que existen derechos humanos necesarios, indispensables y que están cosignados en las normas imperativas. Lo anterior, crea problemas respecto de la identificación de los derechos humanos fundamentales. En donde la doctrina incluye algunos derechos humanos que son descartados en otras listas, no obstante todos derivan de normas imperativas<sup>16</sup>.

La protección de derechos humanos laborales pueden darse para la protección de mercados internacionales, como en el caso de los países desarrollados que para hacer frente a la competencia desleal en el comercio internacional han elaborado diversas acciones para proteger sus mercados. En dicho contexto, los Estados Unidos de Norte América y la Unión Europea crearon su Sistema General de Preferencia o la elaboración de “cláusulas sociales”, reconociendo los derechos humanos de asociación, libertad sindical, negociación colectiva, prohibición de trabajo forzoso u obligatorio, prohibición de trabajo infantil<sup>17</sup>.

El *ius cogens* de derechos humanos comprende la protección de los derechos humanos

---

<sup>15</sup> Ídem.

<sup>16</sup> Algunos sostienen que esos derechos humanos fundamentales son los que están en la Declaración Universal de Derechos Humanos ya que constituyen una convicción jurídica universal; otros; sostienen que son la vida, la prohibición de tortura, trato cruel e inhumanos o degradante, a no ser inculpado, mediante aplicación retroactiva de las penas. MONTEJO, Miguel Francisco Canessa. **La protección internacional de los Derechos Humanos Laborales**. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia 2008. Pp. 454 y sig.

<sup>17</sup> El Sistema de Universal de Preferencias en los Estados Unidos de Norteamérica reconoce los derechos humanos siguientes: derecho de asociación; derecho de negociación colectiva; prohibición de trabajo forzoso u obligatorio; prohibición de trabajo infantil; respeto de salarios mínimos; respeto de horarios de trabajo; y respeto a la salud laboral. En la Unión Europea el Sistema Universal de Preferencias de los años 1995-2004 y el de 2005, se reconocen los derechos humanos siguientes: libertad sindical; derecho de negociación colectiva; prohibición de trabajo forzoso u obligatorio; y prohibición de trabajo infantil.



siguientes: la prohibición del genocidio; el principio de inviolabilidad de los diplomáticos y de sus locales; la prohibición de los actos de agresión, o el uso o amenaza de la fuerza; la prohibición de la esclavitud; el principio de igualdad ante la ley; la prohibición de la discriminación, la privación abusiva de la libertad; la prohibición de la tortura; el derecho a la autodeterminación de los pueblos y los principios del Derecho Internacional Humanitario<sup>18</sup>.

### 3 IUS COGENS LABORAL

A continuación exponemos sus características y después de manera enunciativa siete normas imperativas laborales. Las características del *ius cogens* laboral, son las siguientes: El titular del derecho es toda persona; Los derechos derivan de la comunidad internacional; Los Derechos humanos se encuentran integrados en instrumentos internacionales imperativos e inderogables; Impone obligaciones a los Estados; Establecen Derechos humanos en materia laboral; Se sustentan en la dignidad de las personas; y Satisfacen las necesidades básicas en el mundo del trabajo<sup>19</sup>.

El *ius cogens* laboral esta integrado por los derechos humanos siguientes: La libertad sindical; Abolición del trabajo forzoso u obligatorio; Eliminación de la Discriminación en el Empleo y Ocupación; Abolición efectiva del Trabajo Infantil; y Derecho a un trabajo digno.

A Libertad sindical<sup>20</sup> reconocida en los *Convenios internacionales de la OIT núms. 87 y 11*, en donde se estipulan, que: *“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas (art. 2, del Convenio de la OIT 87)*

También se estatuye la libertad sindical a los agricultores, en la *Convención de la OIT*,

<sup>18</sup> VELÁZQUEZ, Elisa Ortega. *Los Derechos Humanos de los Trabajadores Migrantes Irregulares en el Derecho Internacional y la Práctica Europea y Americana*. Universidad Carlos III de Madrid. 2012. 563 y siguientes.

<sup>19</sup> MONTEJO, Miguel F. Canessa. *Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional*. Revista Latinoamericana de Derechos Humanos, volumen 23 (1), Semestre 2012. Pp. 115 y sig. (pp. 115-145).

<sup>20</sup> Reconocidos en dos tratados de la OIT el 87 y 11: Convenio Internacional del Trabajo No. 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación; y en una categoría particular, el Convenio Internacional del Trabajo No. 11 relativo a los Derechos de Asociación y de Coalición de los Trabajadores Agrícolas.

número 11, al estipular que: *“Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio se obliga a asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria, y a derogar toda disposición legislativa o de otra clase que tenga por efecto restringir dichos derechos en lo que atañe a los trabajadores agrícolas.”* (Art. 1, de la Convención de la OIT, número 11)

A Abolición del trabajo forzoso u obligatorio<sup>21</sup> se califican como modalidades para la OIT, la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre<sup>22</sup>. En las *Convenciones de la OIT* núms. 29 y 105. Se conviene que: *“Todo Miembro de la OIT que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. (art. 1.1, Convenio de la OIT número 29) y que para, “...los efectos del presente Convenio, [se entiende que] la expresión trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. (art. 2, Convenio de la OIT, número 29).*

El contenido del trabajo forzoso u obligatorio se amplía con la *Convención de la OIT, número 105*, al estipular, que: *“Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio: a) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; c) como medida de disciplina en el trabajo; d) como castigo por haber participado en huelgas; e) [y] como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa. (Art. 1.)*

El Tribunal Penal Internacional para la Ex Yugoslavia, se refirió a las formas modernas de esclavitud, las cuales calificó como parte de la esclavitud, las cuales son crímenes contra la humanidad y contrarias al Derecho Internacional consuetudinario (<sup>23</sup>) y están protegidas por el

<sup>21</sup> Se encuentra en los tratados de la OIT 29 y 105: Convenio Internacional del Trabajo No. 29 relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio; y el Convenio Internacional No. 105 relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso

<sup>22</sup> Cannesa Montejó, Miguel F. “El ius cogens laboral en el ordenamiento internacional”. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ISSN-e 1696-9626, N.º. 14, 2007.

<sup>23</sup> Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia, Caso Kunarac, Kovac, Vukovic, Sentencia de la Sala de Apelaciones del 12 de junio de 2002, párr. 117, que dice así: “[...] el concepto tradicional de esclavitud, tal y como es definido en la Convención sobre la Esclavitud de 1926 y frecuentemente referido

---

*ius cogens.* (24)

La esclavitud y la servidumbre se caracterizan por la ausencia de libertad de la persona que ejerce el trabajo, quien se convierte en un objeto que está a disposición de un tercero, ya sea como el ejercicio de atributos del derecho de propiedad (esclavitud) o como el estado en que se ejerce autoridad sobre él (servidumbre). En este sentido, debe entenderse que la mención de la prohibición de la esclavitud señalada por la Corte Internacional de Justicia incluye también a la prohibición de la servidumbre, en razón que los instrumentos internacionales los equiparan conjuntamente dentro de sus textos y porque comparten una raíz común en sus definiciones.

A Eliminación de la Discriminación en el Empleo y Ocupación<sup>25</sup>. El Derecho a la igualdad y el Principio de no discriminación en el empleo<sup>26</sup> son derechos que se encuentran reconocidos en la *Convención de la OIT, números 111 y 100* en los cuales se estipula que: *“Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. (Art. 2, del OIT 111).” Se determina que la discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por*

---

al ‘derecho de propiedad sobre una persona’, ha evolucionado hasta incluir varias formas contemporáneas de esclavitud, las cuales también están basadas en el ejercicio de alguno o todos los poderes asociados al derecho de propiedad. En el caso de estas formas contemporáneas de esclavitud, la víctima no está sujeta al ejercicio de los derechos más extremos de la propiedad [...], pero en todos los casos, como resultado del ejercicio de alguno o todos los poderes asociados al derecho de propiedad, hay destrucción de la personalidad jurídica; la destrucción es mayor en caso del ejercicio total del derecho de propiedad sobre una persona, pero la diferencia sólo es de grado. [...] Estas formas contemporáneas de esclavitud forman parte de la esclavitud como un crimen en contra de la humanidad bajo el Derecho Internacional Consuetudinario”.

<sup>24</sup> Ver las sentencias: Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia, Caso Kunarac, Kovac, Vukovic , Sentencia de la Primera Sala de 22 de febrero de 2001, párr. 539-543; Caso Milorad Krnojelac , Sentencia de la Segunda Sala del 15 de marzo de 2002, párr. 349-360; Caso Kunarac, Kovac, Vukovic , Sentencia de la Sala de Apelaciones del 12 de junio de 2002, párr. 116-124; Caso Milorad Krnojelac , Sentencia de la Cámara de Apelaciones de 17 de septiembre de 2003, párr. 191-203. Tribunal Especial Independiente para Sierra Leona, Caso Brima, Kamara y Kanu , Sentencia de la Segunda Sala del 20 de junio de 2007 (FILE D), párr. 739-749.

<sup>25</sup> Se reconocen en dos tratados de la OIT, 111 y 100: Convenio Internacional del Trabajo No. 111 relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación; y el Convenio Internacional del Trabajo No. 100 relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor

<sup>26</sup> CÉSPEDES, Fernando Bolaños. Jus Cogens y derechos Laborales. In: *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, número 19, julio-diciembre de 2014, pp-3-30.

*efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; [y] b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. [Que] 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación... (art. 1.OIT 111)*

*Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y en la medida que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, por un trabajo de igual valor. (art. 2, OIT 100).*

También lo reconoce la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en dos casos:

94. Este Tribunal considera que el principio de igualdad ante la ley y no discriminación pertenece al jus cogens el cual, revestido de carácter imperativo, acarrea obligaciones erga omnes de protección que vinculan a todos los Estados y generan efectos con respecto a terceros, inclusive particulares. Existe consenso en la comunidad internacional en considerar que la prohibición de la discriminación racial y de las prácticas directamente asociadas con ella constituye una obligación erga omnes. El carácter de jus cogens del principio de no discriminación implica que, por su carácter perentorio, estas reglas fundamentales deben ser observadas por todos los Estados, hayan o no ratificado las convenciones que lo contienen, ya que constituye un principio ineluctable del derecho internacional consuetudinario. Si bien, fuera de la prohibición de la discriminación racial, no ha existido hasta ahora el consenso de la comunidad internacional, para considerar la prohibición de la discriminación basada en otros motivos, ello no menoscaba la importancia fundamental y básica que las mismas revisten en todo el ordenamiento jurídico internacional (pp. 93)<sup>27</sup>

Abolición efectiva del Trabajo Infantil<sup>28</sup>, los instrumentos internacionales regulan la abolición del trabajo infantil se establece de manera general en una Recomendación de la OIT sobre Edad Mínima; y de manera específica en convenciones relativa a: las peores formas de trabajo; la industria; las minas; trabajo marítimo y pesca.

<sup>27</sup> CIDH. Caso *Servellón García y Otros Vs. Honduras*. Sentencia de 21 De Septiembre De 2006.

<sup>28</sup> La Recomendación de la OIT, No. 146 sobre la Edad Mínima, Resolución de la Conferencia General de la OIT, Ginebra, 58a reunión CIT (26 de junio de 1973). La Convención de la OIT, número 138 no ha sido aceptado por México.

En la *Recomendación número 146 sobre Edad Mínima*<sup>29</sup>, señala en su *Preámbulo y numeral II*, que se reconoce: que se debe elevar progresivamente la edad mínima de 16 años la admisión en el empleo para la protección del menor<sup>30</sup>. En el *Convención de la OIT, número 182 relativo a las Peores Formas de Trabajo Infantil y Acción Inmediata para su Eliminación*<sup>31</sup>, se fija que para los efectos de ese convenio el: "...término «niño» designa a toda persona menor de 18 años".

*Convenio Internacional del Trabajo No. 90 relativo al Trabajo Nocturno de los Menores en la Industria*<sup>32</sup> se prohíbe emplear durante la noche a menores de dieciocho años, salvo en los casos excepcionales de aprendizaje, formación profesional de aquellos que han cumplido dieciséis años y tengan menos de dieciocho años en casos de empresas que el trabajo deba efectuarse continuamente. Reglas específicas para panaderías. (arts. 1 a 3)

*Convenio Internacional del Trabajo No. 123 relativo a la Edad Mínima de Admisión al Trabajo Subterráneo en las Minas*<sup>33</sup> el cual fija que la edad mínima en ningún caso será inferior a dieciséis años (art. 2). A ésta disposición formuló el Estado mexicano, la reserva "porque están cubiertas en la legislación mexicana", y es mas se señaló que: "se omitió la promulgación del Convenio, ... debido a que las disposiciones del Convenio estaban cubiertas por la legislación nacional [por lo que] no se consideraba necesario su promulgación". El Convenio Internacional del Trabajo No. 124 relativo al Examen Médico de Aptitud de los Menores para el Empleo de

<sup>29</sup> Resolución de la Conferencia General de la OIT, Ginebra, 58a reunión CIT (26 de junio de 1973)

<sup>30</sup> Recomendación número 146 sobre Edad Mínima, señala en el Preámbulo que:

"...la abolición efectiva del trabajo de los niños y la elevación progresiva de la edad mínima de admisión al empleo constituyen sólo un aspecto de la protección y progreso de los niños y menores; ..."

"II. Edad Mínima.

6. Se debería fijar la misma edad mínima para todos los sectores de actividad económica.

7. 1) Los Miembros deberían fijarse como objetivo la elevación progresiva a dieciséis años de la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo fijada con arreglo al artículo 2 del Convenio sobre la edad mínima, 1973."

<sup>31</sup> Convenio Internacional del Trabajo No. 182 sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación .

<sup>32</sup> El Convenio es un Tratado internacional, que fue adoptado: 10 de julio de 1948. La Fecha de entrada en vigor internacional: 12 de junio de 1951, vinculación de México: 20 de junio de 1956 (Ratificación) Fecha de entrada en vigor para México: 20 de junio de 1957 DOF: 19 de julio de 1956.

<sup>33</sup> Es un Convenio Internacional del tipo de Tratado internacional Adopción: 22 de junio de 1965. Fecha de entrada en vigor internacional: 10 de noviembre de 1967 Vinculación de México: 29 de agosto de 1968 (Ratificación). Fecha de entrada en vigor para México: 29 de agosto de 1969



Trabajos Subterráneos en Minas <sup>34</sup> se estipula en el Preámbulo que: “Considerando que ese Convenio dispone que con respecto a los trabajos que entrañen grandes riesgos para la salud deberá exigirse el examen médico de aptitud para el empleo y su repetición periódica hasta la edad de 21 años por lo menos...”<sup>35</sup>.

El *Convenio Internacional del Trabajo No. 58 por el que se fija la Edad Mínima de Admisión de los Niños al Trabajo Marítimo*<sup>36</sup> en, afirma, “Los niños menores de quince años no podrán prestar servicios a bordo de ningún buque, excepción hecha de aquellos buques en los que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia. 2. Sin embargo, la legislación nacional podrá autorizar la entrega de certificados que permitan a los niños de catorce años de edad, por lo menos, ser empleados cuando una autoridad escolar u otra autoridad apropiada, designada por la legislación nacional, se cerciore de que este empleo es conveniente para el niño, después de haber considerado debidamente su salud y su estado físico, así como las ventajas futuras e inmediatas que el empleo pueda proporcionarle (Art. 2). Las disposiciones del artículo 2 no se aplicarán al trabajo de los niños en los buques escuela, a condición de que la autoridad pública apruebe y vigile dicho trabajo (art. 3).

El *Convenio Internacional del Trabajo No.112 relativo a la Edad Mínima de Admisión al Trabajo de los Pescadores*<sup>37</sup> estipula, no admitir a niños menores de 15 años para prestar servicios a bordo de ningún barco de pesca. La Convención prevé casos excepcionales en periodo de vacaciones con ciertos requisitos. Asimismo, prevé la misma *Convención*, que personas menores de dieciocho años no podrán ser empleadas ni trabajar en calidad de paleros, fogoneros

<sup>34</sup> Este Convenio Internacional es del tipo de Tratado internacional. Adoptado: 23 de junio de 1965. Fecha de entrada en vigor internacional: 13 de diciembre de 1967 Vinculación de México: 29 de agosto de 1968 (Ratificación). Fecha de entrada en vigor para México: 29 de agosto de 1969.

<sup>35</sup> ) Convenio Internacional del Trabajo No. 124 relativo al Examen Médico de Aptitud de los Menores para el Empleo de Trabajos Subterráneos en Minas, Artículo 2:

1. Para el empleo o trabajo subterráneo en las minas de personas menores de 21 años se deberá exigir un examen médico completo de aptitud y posteriormente exámenes periódicos a intervalos que no excedan de un año.

2. Podrán adoptarse otras medidas para la vigilancia médica de los menores cuya edad esté comprendida entre 18 y 21 años, si la autoridad competente, después de oír el dictamen médico y después de consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, y con el acuerdo de éstas, estima que estas medidas son equivalentes o más efectivas que las estipuladas en el párrafo 1.

<sup>36</sup> Convenio Internacional del tipo de Tratado internacional. Adopción: 24 de octubre de 1936. Fecha de entrada en vigor internacional: 11 de abril de 1939 Vinculación de México: 18 de julio de 1952 (Ratificación) Fecha de entrada en vigor para México: 18 de julio de 1953.

<sup>37</sup> Convenio Internacional del tipo de Tratado internacional. Adopción: 19 de junio de 1959. Fecha de entrada en vigor internacional: 7 de noviembre de 1961 Vinculación de México: 9 de agosto de 1961 (Ratificación). Fecha de entrada en vigor para México: 9 de agosto de 1962 DOF: 25 de octubre de 1961.



o pañoleros de máquina en barcos de pesca que utilicen carbón<sup>38</sup>.

Derecho a un trabajo digno<sup>39</sup> tiene sus antecedentes en el *Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo de 1919*, al señalar que el trabajo no es una mercancía, el cual deriva del Derecho a la dignidad de las personas según lo señala la *Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948*. La dignidad es el derecho a ser tratados los seres humanos como persona y no como objetos, a reconocer que todo ser humano, tiene derecho a vivir una vida digna, con condiciones mínimas de subsistencia el cual depende de tener un trabajo decente y digno. En este contexto, *el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1988*<sup>40</sup> prevé que: "Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada" (Art. 6) y que el derecho al trabajo supone el goce de condiciones justas, equitativas y satisfactorias de manera que los Estados garanticen una remuneración con un mínimo a todos los trabajadores, con condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familiares y un salario equitativo igual por trabajo igual, sin distinción alguna.

También comprende el derecho al descanso con limitaciones razonables de las horas de trabajo y vacaciones periódicas pagadas (Art. 7). En términos similares se regula el trabajo digno, en el *Protocolo Adicional de la Convención Americana de Derechos Humanos, artículo 6*. El derecho a un trabajo digno es un derecho imperativo general para la comunidad

<sup>38</sup> *Convenio Internacional del Trabajo No.112 relativo a la Edad Mínima de Admisión al Trabajo de los Pescadores, artículos 2 y 3: Artículo 2.1. Los niños menores de quince años no podrán prestar servicios a bordo de ningún barco de pesca. 2. Sin embargo, dichos niños podrán tomar parte ocasionalmente en las actividades a bordo de barcos de pesca, siempre que ello ocurra durante las vacaciones escolares y a condición de que tales actividades:*

a) no sean nocivas para su salud o su desarrollo normal; b) no sean de naturaleza tal que puedan perjudicar su asistencia a la escuela; c) no tengan como objeto ningún beneficio comercial.

3. Además, la legislación nacional podrá autorizar la entrega de certificados que permitan el empleo de niños de catorce años como mínimo, en caso de que la autoridad escolar u otra autoridad apropiada designada por la legislación nacional se cerciore de que este empleo es conveniente para el niño, después de haber considerado debidamente su salud y su estado físico, así como las ventajas futuras e inmediatas que el empleo pueda proporcionarle.

Artículo 3. Las personas menores de dieciocho años no podrán ser empleadas ni trabajar en calidad de paleros, fogoneros o pañoleros de máquina en barcos de pesca que utilicen carbón.

<sup>39</sup> Ídem.

<sup>40</sup> Pacto Internacional del tipo de Tratado internacional. Adopción: 16 de diciembre de 1966. Fecha de entrada en vigor internacional: 3 de enero de 1976 Vinculación de México: 23 de marzo de 1981 (Adhesión) Fecha de entrada en vigor para México: 23 de junio de 1981 DOF: 12 de mayo de 1981.

internacional, *ius cogens*, el cual comprende la obligación de los Estados a eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (*Convenios de la OIT, núm. 29 y 105*) los derechos asociación, libertad sindical, derecho a la negociación colectiva (*Convenios de la OIT, núm. 87 y 98*) la abolición del trabajo infantil (*Convenios de la OIT núm. 138 y 182*); eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (*Convención de la OIT, núm. 100 y 111*).

## CONCLUSIÓN

En este trabajo se expuso el *ius cogen* de los derechos humanos laborales en México. Primero se le otorgó la distinción los derechos fundamentales de los derechos humanos laborales, después en general el *ius cogens* y al final concluimos con los *ius cogen* laborales. O *ius cogen* laborales esta integrado por los derechos humanos.

## REFERENCIAS

- CÉSPEDES, Fernando Bolaños. Jus Cogens y derechos Laborales. In: *Revista Latinoamericana de Derecho*. volumen 23 (1), Semestre 2012;
- COLÍN, Alfredo Islas. Criterios Jurisprudenciales en materia de Derechos Humanos". En: *Derecho Procesal Constitucional*, Tomo II, Porrúa, México, 3ra. Edición, 2002;
- COLÍN, Alfredo Islas. *Locuciones Jurídicas Latinas*. 2ª. Edición. Porrúa, México, 2013;
- MONTEJO, Miguel F. Canessa. Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional. In: *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*. volumen 23 (1), Semestre 2012;
- MONTEJO, Miguel F. Canessa. *La protección internacional de los Derechos Humanos Laborales*. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2008;
- MONTEJO, Miguel F. Canessa. El *ius cogens* laboral en el ordenamiento internacional. In: *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. ISSN-e 1696-9626, N°. 14, 2007;
- RÉMON, Florabel Quispe. *Ius Cogens en el Sistema Interamericano: su relación con el debido proceso*". Universidad del Norte. *Revista de Derecho*. No. 34, Barraquilla, 2010;
- ROBLEDO, Antonio Gómez. *Ius Cogens internacional (estudio histórico crítico)*. México: UNAM. IJ. 1982;

---

VELÁZQUEZ, Elisa Ortega. **Los Derechos Humanos de los Trabajadores Migrantes Irregulares en el Derecho Internacional y la Práctica Europea y Americana**. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid. 2012.

Recebido em: 22-02-2016 / Aprovado em: 03-03-2016