

## ***Ius Cogens* Laboral y sus aportes al Trabajo Decente en un Mundo Global-Glocal-Regional\***

Humberto De J. Ortiz R.\*\*

### *Resumen*

La evolución del derecho laboral y la incorporación de lo ético en la escena internacional ha traído consigo una preocupación mundial en aras de alcanzar el trabajo decente. El objetivo de esta investigación es analizar el contenido y alcance del *ius cogens* laboral y sus aportes en el establecimiento del trabajo decente en un mundo global-glocal-regional a partir de consideraciones jurídico políticas presentes en la postmodernidad. Se

---

\* Recepción: 06/09/2010 Aceptación: 13/11/2010

\*\* Abogado egresado de La Universidad del Zulia (LUZ). Diplomado en Formación Docente por la Universidad Dr. José Gregorio Hernández (UJGH). Experto y Magíster en Dirección y Gestión Pública Local para el Área Andina, títulos propios de la Unión Iberoamericana de Municipalistas (UIM) expedidos por la Universidad Carlos III de Madrid (UCIIM) y la Universidad Internacional Menéndez de Pelayo (UIMP) del Reino de España. Especialista en Función Pública y Gestión de Recursos Humanos egresado de la Escuela de Gobierno Virtual (EGL) de la Unión Iberoamericana de Municipalistas (UIM) del Reino de España. Con estudios de Post Grado en Ciencia Política y Derecho Público en la Universidad del Zulia (LUZ). Cursante del Master en Práctica Jurídica del Instituto Superior de Derecho y Economía (ISDE – Madrid) / Beca Emérito Economist & Jurist 2010. Doctorando en Ciencias Políticas en la Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín (URBE). Profesor de las Cátedras Derecho Procesal Administrativo, Derecho Constitucional y Derecho Internacional Público de la Escuela de Derecho, y de Análisis Tecnopolítico y Fronteras-Seguridad y Defensa de la Escuela de Ciencias Políticas de la Facultad de Ciencias Políticas, Administrativas y Sociales de la Universidad Rafael Urdaneta (URU); Derecho Internacional y Comparado del Trabajo en la Maestría de Derecho del Trabajo de la URBE; e International Management en Atlantis University. Maracaibo, Zulia, Venezuela. Correo: [humbertodejesusortiz@yahoo.com](mailto:humbertodejesusortiz@yahoo.com)

concluye que el *ius cogens* laboral está integrado por las normas, conceptos y principios contenidos en los convenios fundamentales de la OIT y que su aplicación y reconocimiento constituyen un medio idóneo y eficaz para alcanzar el trabajo decente en un mundo global-glocal-regional.

*Palabras Claves:* Ius Cogens Laboral, Trabajo Decente, Mundo Global-Glocal-Regional.

## Labor Ius Cogens and its contribution to the decent work in a Regional Global-Glocal World

### *Abstract*

The evolution of labour law and the incorporation of ethics in the international arena have brought a global concern in order to achieve decent work. The objective of this research is to analyze the content and scope of labour jus cogens and his contribution to the establishment of decent work in a global-glocal-regional world from legal and policies considerations contained in the post modernity. It was concluded that the labour jus cogens work consists of the rules, concepts and principles embodied in the fundamental ILO conventions and their implementation and recognition are an ideal and effective way to achieve decent work in a global-glocal-regional World.

*Key Words:* Labour *Jus Cogens*, Decent Work, Global-Glocal-Regional World.

### **Introducción**

En el año 1919 no sólo culmina la Primera Guerra Mundial y se firma el Tratado de Versalles, dentro de él se recoge la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual nace con el propósito de encontrar mecanismos que le permitieran garantizar los derechos de los trabajadores frente a las adversidades del campo laboral presentes en la etapa de la post primera guerra mundial. En 1946 la OIT se convierte en la primera agencia tripartita (gobierno-empleadores-trabajadores) de la

Organización de las Naciones Unidas (ONU) que nació con la firma de la Carta de San Francisco en el año 1945 viniendo a sustituir a la Sociedad de Naciones, luego que ésta última fracasara en su tarea de mantener la paz y seguridad internacionales.

En este orden de ideas, cabe acotar que con base en sus propósitos, la OIT desde su creación hasta el presente (2010) ha centrado sus esfuerzos en emprender acciones destinadas a promover el trabajo decente en el mundo, para lo que se hace indispensable el respeto de los derechos humanos fundamentales de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, quienes deben ejecutarlas en el marco de condiciones de higiene y seguridad que preserven su dignidad, y por el cual, reciban un salario justo que les permita satisfacer sus necesidades.

Ahora bien, el derecho del trabajo entendido como el conjunto de normas, conceptos y principios que regulan las relaciones laborales, existía desde antes de la creación de la OIT. A tal efecto, siguiendo a la doctrina laboral es posible hacer referencia a la existencia de un “ayer” y “hoy” del derecho del trabajo; de modo tal, que mientras su nacimiento sirvió como mecanismo de freno y contrapeso a los “excesos de la industrialización y el maquinismo”, pasando por el auge y desarrollo de los sindicatos en Europa, y la adopción y profundos cambios legislativos en el continente Americano (Pasco Cosmópolis, 2008:16-17), hasta llegar en el presente a enfrentarse a los cambios derivados de una desgastada modernidad e influyente postmodernidad comprometida ante las exigencias de los procesos globalizadores donde frente al absolutismo y relativismo propio de la contemporaneidad, surgen como límites a la flexibilidad malentendida como desregularización, los derechos humanos fundamentales, y éstos se incluyen en las normas internacionales del trabajo, al punto de crear el núcleo duro de derechos laborales, que en su máxima expresión pasan a considerarse mandatos imperativos para la comunidad internacional y en particular, los sujetos del derecho internacional del trabajo, entendidos éstos como los Estados, los representantes de los empleadores y de los trabajadores que actúan en forma tripartita y poseen como mandato la generación del diálogo social como medio para fomentar el trabajo decente.

Tales mandatos imperativos vienen a constituir salvo prueba en contrario, normas supremas, que el autor se permite denominar normas de *ius cogens* laboral, a pesar de ser un tema controvertido en la doctrina. Ahora bien, las referidas normas contienen en su articulado estándares mínimos de cumplimiento para todos los Estados, las cuales como se pretende de-

mostrar en el presente artículo, una vez que, éstos las aplican y se alcanza la modernización –entendida ésta como adaptación– de sus instituciones a las exigencias que los mismos le plantean, crean espacios factibles para alcanzar la justiciabilidad de tales derechos y por ende generan la gobernabilidad y gobernanza necesaria para el establecimiento del trabajo decente en el mundo.

A los fines de ahondar en las ideas señaladas *ut supra* es preciso explicar la relación entre los derechos humanos y las normas internacionales del trabajo, la naturaleza del *ius cogens* laboral, la concepción de una sociedad global-glocal-regional y en sí la amplitud y estrechez del “trabajo decente” en un presente que retrata el pasado, y un pasado-presente que se adelanta al futuro sin siquiera entender que en el mismo se encuentra un progreso-retroceso donde la adopción de las políticas estatales y la coparticipación con el resto de los actores del área será determinante para definir el renacimiento u olvido de las normas integradoras del derecho internacional del trabajo.

A los efectos de alcanzar el cometido se aplicará una metodología documental-descriptiva-teórica fundamentada en la hermenéutica jurídica, los análisis deductivo e histórico, el institucionalismo, y las teorías jurídica y política sobre la base de un enfoque sistémico que permitan el entendimiento de los planteamientos.

## **1. Los Derechos Humanos y las Normas Internacionales del Trabajo**

Los derechos humanos a lo largo de la historia se han convertido en el eslabón fundamental de la Comunidad Internacional, al punto de que en la actualidad (2010) constituyen uno de los objetivos de la misma, reconocido incluso en la Carta de San Francisco y de igual modo en el texto de gran parte de los Tratados Internacionales, Resoluciones de Organismos Internacionales y Declaraciones Unilaterales de los Estados, siendo todos éstos instrumentos fuentes del derecho internacional público.

La amplitud de lo descrito subyace en el contenido y alcance de los derechos humanos, entendidos como:

...las prerrogativas que, conforme al Derecho Internacional, tiene todo individuo frente a los órganos del poder para preservar su dignidad como ser humano, y cuya función es excluir la interferencia del Estado en áreas específicas de la vida individual, o asegurar la prestación de determinados servicios por parte del Estado, para satisfacer sus necesidades básicas, y que reflejan las exigencias fun-

damentales que cada ser humano puede formular a la sociedad de la que es parte. (Faúndez Ledesma; 1999: 27).

De lo planteado por el autor se desprende que los derechos humanos buscan garantizar la dignidad del individuo, elemento que en todo momento debe prevalecer ante cualquier circunstancia de hecho o de derecho que pretenda socavarla, sin querer con ello negar que dentro de su absolutez puedan existir limitaciones legítimas que más allá de desconocerlos o violentarlos se constituyan en sistemas de freno o contrapeso a intereses igualmente universales inherentes a los propios derechos humanos, sin las cuales la satisfacción de las necesidades de los individuos o las respuestas del Estado a sus pedimentos difícilmente puedan alcanzarse.

En relación con lo descrito, y siendo el trabajo un hecho social a través del cual los individuos buscan satisfacer sus necesidades, se hace posible afirmar que el mismo es un derecho humano fundamental, reconocido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>1</sup>, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales, Civiles y Políticos<sup>2</sup>, la Convención para la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer<sup>3</sup>, la Convención para la eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial<sup>4</sup>, el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales Nro. 169<sup>5</sup>, entre otros instrumentos de rango internacional, al igual que en el texto de las constituciones modernas, como por ejemplo, en el caso de la América Latina, las Constituciones Política de Colombia<sup>6</sup> (1991) y la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela<sup>7</sup> (1999).

A todo evento la categorización del Trabajo como un derecho humano ha traído consigo, la exigencia a todos los sujetos de la escena internacional de respetar las normas mínimas que garanticen su permanencia y desarrollo y ha impulsado por otro lado, las acciones de la OIT a los efectos de establecer normas mínimas que permitan la estandarización de los derechos laborales básicos con el propósito de garantizar el respeto de los mismos, y por ende el

---

<sup>1</sup> Véase artículo 23

<sup>2</sup> Véase artículo 6

<sup>3</sup> Véase artículo 11

<sup>4</sup> Véase artículo 5

<sup>5</sup> Véase artículo 7

<sup>6</sup> Véase artículo 25

<sup>7</sup> Véase artículo 87

establecimiento de condiciones óptimas para su goce y ejercicio, destacando con ello la importancia que poseen para el desarrollo de la humanidad.

En este mismo sentido, es importante destacar que la OIT en aras de alcanzar sus propósitos establece normas internacionales del trabajo, las cuales vienen a constituir en la práctica el fundamento de los estándares mínimos de protección y salvaguarda de los derechos fundamentales. A los fines de entender lo descrito, es preciso establecer que las normas internacionales del trabajo

...son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en **convenios**, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o **recomendaciones**, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio. (OIT, 2005)

En las referidas normas internacionales del trabajo, el establecimiento de unos principios y derechos básicos sobre el trabajo constituye la piedra angular de los estándares que deben adoptar y aplicar en el marco de su jurisdicción todos los Estados partes de la citada Organización Internacional, toda vez, que será ello lo que permita el desarrollo y garantía de los derechos humanos de los trabajadores. Tal afirmación puede sustentarse en el Preámbulo de la Constitución de la OIT de 1919, que señala:

Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;

Considerando **que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales**; y

Considerando que **es urgente mejorar dichas condiciones**, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de

los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas;

Considerando que *si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países:*

Las Altas Partes Contratantes, *movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo*, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. (Resaltado propio)

De lo citado es preciso señalar que si bien la Constitución de la OIT data del año 1919 y las circunstancias sociales han cambiado, no es menos cierto que las violaciones a los derechos humanos, y en especial al trabajo – y las condiciones en que éste debe prestarse –, no se han detenido, y tan importante era proteger el trabajo en aquella época como lo es en la actualidad, toda vez que el mismo es esencial para garantizar el desarrollo de la humanidad y por ende la paz y seguridad internacional sobre la base del entendimiento recíproco y el respeto a la dignidad humana.

En perfecta armonía con lo planteado se hace pertinente resaltar la maximización que ha alcanzado el Trabajo como uno de los derechos humanos fundamentales básicos, tal y como lo ha reconocido la OIT al señalar:

Las normas internacionales del trabajo tienen como objetivo fundamental el desarrollo de las personas en su calidad de seres humanos. En la Declaración de Filadelfia de la OIT, de 1944, la comunidad internacional reconocía que *“el trabajo no es una mercancía”*. El trabajo no es como una manzana o como un aparato de televisión, no es un objeto inanimado que pueda negociarse para obtener el mayor provecho o conseguir el más bajo precio. El trabajo es parte de la vida diaria de todos y el factor determinante para alcanzar la dignidad humana, el bienestar y el desarrollo como seres humanos. El desarrollo económico debe incluir la creación de empleo y unas condiciones de trabajo adecuadas para que las personas puedan trabajar con libertad y en condiciones de seguridad y dignidad. En resumen, el desarrollo económico no es un fin en sí mismo sino que su meta debe ser mejorar la vida de las personas. Las normas internacionales del trabajo se han establecido para garantizar que el desarrollo económico siga centrándose en la mejora de la vida y la dignidad humanas. (OIT, 2005, P.7)

Se desprende de los planteamientos argüidos que el trabajo constituye un derecho inherente a la persona humana, el cual debe ser respetado por todos los actores en el marco de la comunidad internacional, puesto que el mismo es la base para el desarrollo de las naciones. Afirmando que su enfoque debe estar en todo momento guiado hacia la mejora de la vida y la dignidad humana, siendo ambos elementos parte integrante de la conceptualización del trabajo decente como se verá *ut infra*.

En tal sentido y con base a las características de los derechos humanos – *Universalidad, Inviolabilidad, Intransferibilidad, Imprescriptibilidad, Irrenunciabilidad, Integralidad y Progresividad* – es posible señalar que con el devenir de los tiempos, el trabajo se ha constituido en un derecho humano fundamental siendo promovido y resguardado no sólo en un área del ámbito mundial sino en todas las que lo componen.

De igual modo, su protección no se circunscribe al trabajo mismo, sino a todo aquello que lo acompaña, tal y como ha sido reconocido, tanto en los instrumentos internacionales como en las constituciones nacionales, siendo todos éstos parte integrante de un solo ordenamiento jurídico que debe ser interpretado como un sistema normativo y complementario capaz de responder a las exigencias sociales, permitiendo ello que todo individuo que vea vulnerada la tutela jurídica de sus derechos tenga la posibilidad de invocar la justiciabilidad del mismo, bien sea en el plano nacional y/o internacional siempre que se hayan llenado los extremos de ley para poder acceder a éste último. Así pues, la doctrina ha establecido:

...el principio de la presunción de la invocabilidad directa de las normas sustantivas de los tratados sobre derechos humanos que parte, precisamente de la idea de que los Tratados Internacionales sobre *dd.hh.ff* al atribuir a los seres humanos derechos y obligaciones – derechos subjetivos, por ende – por definición oponibles *erga omnes*, al tiempo que justiciables, reclaman la aplicación directa de las normas, y naturalmente, que se les reconozca un rango o jerarquía que las integre o equipare con las [normas] constitucionales, o lo que es igual, los entienda parte del Derecho de la Constitución o del Bloque de la Constitucionalidad. De este modo, ***los derechos humanos, y particularmente los relativos al trabajo (esto es, y ante todo) los que recoge la Declaración de la OIT de 1998 sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo***<sup>1</sup> integrarían el Bloque de la Constitucionalidad con lo que los Convenios de la OIT que los tutelan ya no tendrán diferencias de rango con los preceptos constitucionales. (Villasmil Prieto; 2007: 130-131)

<sup>1</sup> Resaltado propio



Con base a lo descrito es preciso destacar que la invocabilidad directa antes referida es esencial e intrínseca para garantizar la justiciabilidad de los derechos humanos. Al respecto es destacable que el precepto tomado por el autor citado se encuentra en perfecta consonancia con la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, la cual en su artículo 23 consagra el rango constitucional de los Tratados Internacionales sobre derechos humanos, y en tal sentido, es posible incluir dentro de los mismos a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, en especial aquellos que han sido catalogados como fundamentales por el Consejo de Administración de la OIT, sin querer con ello, obviar el resto de las normas internacionales del trabajo que al igual que los primeros contienen estándares mínimos de protección para los derechos de los trabajadores y propenden a la consecución y desarrollo del trabajo decente, exaltando en todo momento la dignidad del individuo.

## 2. El *Ius Cogens Laboral*

Habiéndose precisado el trabajo como un derecho humano fundamental, es pertinente hacer referencia a qué constituye como tal, el *ius cogens laboral*, para lo cual debe partirse del entendimiento en sentido general de aquello que se conoce como *ius cogens*. Así pues, debe iniciarse con la definición contenida en el artículo 53 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969, que contempla:

Para los efectos 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.

Como se desprende de lo anterior, las normas de *ius cogens* son aquellas que se constituyen los mandatos mínimos de actuación para los sujetos del derecho internacional a los efectos de garantizar su coexistencia pacífica. Al respecto, es importante destacar que “por Derecho Internacional imperativo hay que entender, por tanto, aquellas normas de Derecho Internacional consuetudinario, cuyo cumplimiento está asegurado por la coacción jurídica colectiva de la comunidad internacional. (Wilhem Wengler citado por Ollarves Irazabal; 2005: 75-76).

Ahora bien vale preguntarse cómo se logra la coacción jurídica en el derecho internacional público si efectivamente no existe un sujeto que se

encuentre en un plano jerárquicamente superior al resto de los sujetos de derecho internacional público, toda vez que, en el concierto internacional de naciones todos actúan bajo los presupuestos de igualdad e interdependencia.

Ante lo descrito es factible señalar que la coacción puede lograrse a través de actuaciones de los sujetos del derecho internacional público, pudiendo consistir las mismas en la suspensión de relaciones diplomáticas, la no invitación a participar en eventos de la escena internacional, la denuncia de Tratados, la interposición de acciones por violación de los mismos ante organismos jurisdiccionales de rango internacional, al igual que acciones morales, sin obviar que, cualquier disposición en contrario a una norma de *ius cogens* es nula, tal y como lo comprende el artículo 53 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados. A este respecto la doctrina ha señalado que,

...justifica la institución del *ius cogens* ante la necesidad de establecer barreras objetivas, inspiradas en las nociones de justicia, humanidad y solidaridad, frente a la omnipotencia de la razón del Estado en plano interno y de la voluntad de los Estados en el plano internacional. (Castillo Salcedo citado por Ollarves Irazabal; ob. cit.: 81)

De lo planteado se desprende que las normas de *ius cogens* constituyen los parámetros básicos que han sido aceptados y como tal maximizados por la comunidad internacional, ante lo cual resulta conveniente, afirmar lo dispuesto por Milán Bartos, miembro representante de Yugoslavia en la Comisión de Derecho Internacional, quien señala que las mismas constituyen “el mínimo de normas de conducta necesario para que las relaciones internacionales sean posibles”. (Bartos citado por Ollarves Irazabal; ob. cit.: 83). De igual modo, se sirve señalar la doctrina que:

La obligación derivada de una norma del *jus cogens* debe distinguirse de las otras obligaciones, como lo indicara la CIJ en el caso de Barcelona Traction, que precisa que se trata de obligaciones hacia la comunidad internacional en su conjunto, es decir, obligaciones erga omnes que por su propia naturaleza interesan a todos los Estados en relación con las cuales, incluso, todos los Estados tienen un interés jurídico. La Corte incluso plantea (sic) la posibilidad de una actio populares cuando se trata de la violación de una norma de esta naturaleza. (Rodríguez Cedeño et al.; 2004: 121-122).

Ahora bien, conforme a lo descrito se está en presencia de normas que por su contenido vienen a representar el ideal de actuación en el concierto internacional de naciones, lo que lleva a afirmar que si bien las mismas

encuentran su origen en el derecho internacional público, al mismo tiempo arropan áreas relacionadas con éste, y en el caso en concreto es necesario plantear el rol que las mismas desempeñan en el derecho internacional del trabajo, cuya naturaleza sigue siendo controvertida en la doctrina, so pena de que un sector importante de la misma, entre quienes se incluye el autor, la ubican dentro del área ecléctica del derecho, por cuanto posee en su interior elementos que la unen tanto al derecho internacional público como al derecho internacional privado, sin obviar el carácter social que la acompaña, toda vez que, regula precisamente la internacionalización de las relaciones laborales y en sí el estudio del conjunto de normas, conceptos y principios internacionales del trabajo que lo desarrollan y garantizan por medio del establecimiento de estándares mínimos de protección y fomento del trabajo decente.

No obstante a lo planteado, antes de avanzar, resulta preciso preguntarse por qué las normas del *ius cogens* adquieren tal carácter, y sobre ello se ha establecido que:

...son imperativas porque imperan, es decir, están por encima y prevalecen sobre las voluntades estatales ya que no pueden ser derogadas mediante acuerdo de voluntades entre los Estados, y se presentan como normas de Derecho Internacional general, jerárquicamente superiores y cuya importancia viene determinada por las necesidades de la comunidad internacional de Estados en su conjunto. (Ollarves Irazabal; ob. cit.: 133-134)

Así pues, en la escena laboral, podría entonces señalarse a modo general que el *ius cogens laboral*, se encuentra constituido por el conjunto de normas mínimas necesarias para que las relaciones laborales garanticen las condiciones de vida adecuadas y a su vez, la dignidad humana, evitando a todo evento la violación de los derechos humanos de los trabajadores, entendiéndose por éstos tanto al trabajo como al conjunto de derechos que lo acompañan y que se encuentran contenidos en los convenios fundamentales de la OIT. Tales convenios son los siguientes:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)

- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Al respecto la Declaración de la OIT de 1998 sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo señala en su articulado lo siguiente:

1. La Conferencia Internacional del Trabajo 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) la 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.

De lo citado se desprende la obligación de todos los Estados Miembros de la OIT de apegarse a los principios contenidos en los convenios fundamentales antes señalados. De igual forma, es preciso afirmar, como bien se desprende de la referida Declaración, que ésta no tiene el propósito de sancionar, sino el de promover los principios y derechos fundamentales del trabajo por medio de su mecanismo de seguimiento.

Asimismo, es posible inferir de ella, que existe entre los sujetos del derecho internacional del trabajo el compromiso de exaltar su importancia, tanto es así que como puede notarse en su contenido, todos los Estados, incluso aquéllos que no los han ratificado están llamados a promoverlos y cumplirlos, puesto que responden a *intereses esenciales de la humanidad*. Ante lo cual puede señalarse que constituyen verdaderas normas de *ius*

*cogens* laboral, puesto que, como se ha indicado en la doctrina, lo que le otorga tal condición a una norma es “un hecho psicológico, una *opinio iuris cogentis*, no necesariamente unánime, que se aprecia en función de un valor existente en el seno de la comunidad internacional” (Ollarves Irazabal; ob. cit.: 133-134), y ese valor como se evidencia de lo descrito, quedó establecido en el precitado instrumento jurídico.

Ahora bien, a los efectos de continuar con la argumentación planteada es conveniente indicar que:

El *ius cogens* Laboral son los derechos humanos laborales recogidos en las normas imperativas del Derecho Internacional general. Los primeros son aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo. Las segundas son las normas que siendo aceptadas y reconocidas por la comunidad internacional en su conjunto, gozan de la característica de prevalecer sobre cualquier otra norma que esté en oposición a ellas. En base a la jurisprudencia internacional y a la Comisión de Derecho Internacional... en la actualidad existen dos derechos humanos laborales recogidos en las normas imperativas del Derecho Internacional general: la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, y la prohibición de todo tipo de discriminación en el ámbito laboral. El *ius cogens* Laboral es obligatorio para los Estados, con lo que cualquier norma convencional o consuetudinaria internacional y cualquier acto unilateral del Estado (una ley, una sentencia, una norma administrativa, etc.) que esté en oposición a ella sería nulo y carente de valor jurídico, con lo que se configuraría la violación de una obligación internacional y la responsabilidad del Estado por un hecho internacionalmente ilícito. (Canesa, 2007).

Con base a lo descrito, se ratifica que las normas de *ius cogens* laboral poseen carácter imperativo, siendo ésta una condición esencial para ser aceptadas como tal, conforme a lo señalado hasta el momento. Esto las coloca en un plano de superioridad con respecto al resto de las normas sobre la materia, toda vez que las mismas han sido expresamente reconocidas por la comunidad internacional y no pueden ser derogadas ni modificadas, sino por otra norma, de igual o superior jerarquía.

A criterio particular del autor, y sobre la base de las características de integralidad y progresividad de los derechos humanos, aunado a la maximización que han alcanzado tales derechos, sería posible señalar que los ocho (8) Convenios Fundamentales de la OIT constituyen normas de *ius cogens* laboral universal, toda vez, que los mismos gozan de aceptación mundial y

vienen a ser esas normas imperativas mínimas que han adoptado los Estados partes del concierto internacional de naciones a los efectos de garantizar los derechos básicos de los trabajadores, llegando incluso a promoverlos e incentivar su cumplimiento conforme quedó establecido en la Declaración de la OIT de 1998 antes citada.

En tal sentido, la categorización de los convenios planteados como normas del *ius cogens* laboral, responde a que los mismos son la base esencial del objetivo macro de la OIT, el cual comprende la reducción de la pobreza, lograr una globalización justa y generar oportunidades de *trabajo decente* y productivo para hombres y mujeres, en condiciones de libertad, seguridad y dignidad humana.

Así pues, si bien un sector insiste en calificar como normas de *ius cogens* laboral sólo a los convenios relativos a la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, y la prohibición de todo tipo de discriminación en el ámbito laboral, se insiste en que a ellos, deben añadirse el resto de estipulaciones contenidas en los convenios fundamentales de la OIT.

En tal sentido, si bien es cierto que la esclavitud y la discriminación constituyen hechos aborrecidos en la escena internacional, no es menos cierto que, el derecho a la libertad sindical y negociación colectiva, la lucha contra el trabajo infantil, el establecimiento de una edad mínima para el trabajo, y la búsqueda de una igualdad de remuneración constituyen no sólo elementos intrínsecos a la dignidad humana de los individuos y factores esenciales para la satisfacción de las necesidades reguladas por las normas internacionales, sino que a su vez, representan los intereses mínimos de la comunidad internacional, viniendo a englobar los estándares de protección laboral exigidos por y para todos los trabajadores, cuya jerarquía normativa se encuentra en un nivel superior con respecto al resto de las situaciones reguladas por el ordenamiento jurídico.

Lo señalado hasta el momento, puede ampliarse con lo sostenido por un sector de la doctrina, según el cual:

Una de las tendencias de mayor relevancia en la actualidad en el campo del Derecho del Trabajo es la universalización de los derechos laborales. La idea de que determinados derechos laborales deben ser respetados, cualquiera sea el país en el que se preste la actividad, ha cobrado un nuevo impulso y presenta nuevos modos de llevarla a la práctica. Se trata de derechos laborales de aplicación en todo el mundo. Es interesante observar cómo esta tendencia ha acarreado cambios en el sistema de fuentes del Derecho del Traba-

jo. Debe precisarse que ello no supone una disminución de las condiciones de trabajo existentes, ni pretende sustituir la legislación.

Los caminos para la aplicación de un elenco de derechos laborales universales en épocas recientes han sido varios, mencionaré sólo algunos...

- La Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT de 1998.

La Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT de 1998 que expresa que los Miembros, por la sola pertenencia a la Organización, tienen el compromiso de respetar y hacer realidad los principios y derechos fundamentales que en ella se explicitan, con independencia de la ratificación o no del Convenio Internacional de Trabajo respectivo, puede encontrarse en el camino hacia un **“orden público social internacional”**<sup>1</sup> (Mangarelli, 2009:90)

Resulta interesante la concepción de la universalización de los derechos laborales a partir de las manifestaciones presentes en el concierto internacional de naciones, y en sí de la importancia y significación que han adquirido tales derechos en el debate mundial.

Ahora bien, llegar a hacer referencia a un “orden público social internacional” afianza una concepción de mayor envergadura, en la cual se establecen como hitos demarcadores a los convenios fundamentales del trabajo. No obstante a ello, cabe preguntarse qué se entiende como orden público internacional, y visto así las cosas, podría afirmarse que desde la óptica del derecho internacional público es el conjunto de principios constitucionales del concierto internacional de naciones, entendiendo así que agrupa los fines, valores, principios y objetivos supremos de la comunidad internacional, cuyo máximo interés radica en garantizar la paz, seguridad internacionales y el respeto a los derechos humanos.

En este mismo orden de ideas, es posible afirmar que ese “orden público social internacional” incluiría dentro de su definición la garantía y resguardo de los estándares mínimos del trabajo, los cuales vienen a constituir un eslabón esencial en el aseguramiento del trabajo decente.

Asimismo, el trabajo y sus derechos fundamentales conexos contemplados en los Convenios Fundamentales de la OIT vendrían a constituir el límite de actuación de los sujetos del derecho internacional del trabajo, asumiendo entonces el rol de garante y agente protector del respeto de los derechos humanos fundamentales de los trabajadores en el marco de un

---

<sup>1</sup> Resaltado propio

mundo global-glocal-regional en el que la coexistencia de una multiplicidad de agentes intrínsecos y extrínsecos al escenario laboral exige la existencia de un mínimo de estándares que sirvan de base a la expectativa plausible del ejercicio de los deberes y derechos de los trabajadores.

### **3. El Ius Cogens Laboral y la concepción Global-Glocal-Regional en la contemporaneidad**

Con base a lo descrito, es igualmente posible señalar que las normas imperativas del derecho laboral, deben ser respetadas tanto en el interior del Estado como en el exterior, es decir, en los planos nacional e internacional, puesto que los derechos humanos no conocen ni de límites ni fronteras para su goce y ejercicio.

Todo lo planteado se sustenta tal y como se ha señalado *ut supra* en que el universo cosmopolita contemporáneo y la evolución de los derechos humanos exige la protección de valores y derechos universales, toda vez que lo anteriormente considerado nacional e internacional ya no lo es como tal, sino que por el contrario constituye un todo heterogéneo en búsqueda de la homogeneidad, donde lo individual se hace general y viceversa, estando la respuesta a las necesidades del entorno laboral ya no en las limitaciones contenidas en el ordenamiento jurídico laboral de un Estado en concreto, sino en prerrogativas universales contenidas en instrumentos imperativos de carácter internacional al cual se someten todos los actores.

El cosmopolitismo humano, aunado al convulsionado comportamiento del escenario internacional, que se caracteriza por un exacerbado dinamismo de sus elementos, y en sí por las crecientes crisis de gobernabilidad y gobernanza dentro de los Estados – Nación modernos que se enfrentan a las exigencias de la contemporaneidad en un marco de postmodernidad, han provocado el paso a la relación global - local, también denominada global – glocal, a la cual debe agregársele el exacerbado componente regional producto de los cada vez mayores modelos de integración existentes en todas las latitudes.

Tales esquemas de integración le imprimen características propias de las necesidades particulares a todos y cada uno de los resultados que emanan de los mismos, en los que se ha incrementado el interés por consagrar y exaltar los derechos humanos fundamentales, y en sí el derecho al trabajo, lo que se ha originado producto del incontrolable crecimiento de las relaciones laborales internacionales derivadas del precitado cosmopolitismo



humano, que ha llevado al hombre a querer ir cada vez más allá de sus fronteras nacionales.

En tal sentido, la evolución de las relaciones ha planteado una redefinición en el campo de acción de la política y los procesos que se desarrollan en su interior, a los fines de dar respuestas a las exigencias que se presenten en su seno, y con ello, regular el complejo cúmulo de expresiones sociales, que confluyen en el caudal presente en las turbulentas aguas de la postmodernidad e incluso neopostmodernidad propia de nuestra época.

Así pues, el siglo XXI, se encuentra caracterizado por la presencia de procesos globales-glocales-regionales, dejando a un lado el paradigma del aislacionismo y fortificando a su vez la teoría de la interdependencia, según la cual, los actores internacionales no pueden satisfacer por sí solos sus necesidades, sino que necesitan relacionarse con otros, con la finalidad de trabajar conjuntamente en su desarrollo a través del intercambio mutuo de sus *productos*, a lo que no puede escapar en modo alguno la OIT en la búsqueda de ahondar en la expansión de los estándares mínimos que regulen las relaciones laborales, consagrados en las normas internacionales del trabajo, las cuales atendiendo a su carácter de imperativas o no, pueden ser aplicadas en mayor o menor medida por parte de los órganos encargados.

#### **4. El Trabajo Decente**

Ahora bien, todo lo planteado recae en el propósito de establecer el trabajo decente en ese mundo global-glocal-regional que se ha descrito hasta el momento, para lo cual se hace imperante señalar que el mismo, a criterio de la OIT, “resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral, aspiraciones en relación a oportunidades e ingresos; derechos, voz y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal, justicia e igualdad de género”. En este mismo sentido, puede definirse al trabajo decente como el “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (OIT, 1999: 4-5).

A partir de la definición planteada por la OIT, surge la siguiente:

“El trabajo decente, es un derecho que va más allá de la legislación laboral vigente, ...que tiene el sentido de reconocer derechos básicos y que permite una comprensión mucho más alentadora de las necesidades de las distintas instituciones y las distintas políticas en pro de los derechos y de los intereses de los trabajadores”. (Sen, 1999)

De igual modo, y a los efectos de ampliar lo señalado, el concepto de trabajo decente, puede entenderse como:

...un trabajo productivo para hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El trabajo decente implica oportunidades de trabajo productivo y con un ingreso justo; proporciona seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores/as y sus familias; ofrece mejores perspectivas para el desarrollo personal y favorece la integración social; da a las personas libertad de expresar sus opiniones, organizarse y participar en la toma de decisiones que inciden en sus vidas; y garantiza la igualdad de oportunidades y de trato para todos y todas. (JMTD, 2008: on line)

A todo evento, la consecución del trabajo decente se encuentra vinculada con la obtención de los siguientes objetivos:

- 1) promover y cumplir las ***normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo***;
- 2) crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decente;
- 3) realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos, y
- 4) fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

Destaca de lo planteado, el primer objetivo según el cual para alcanzar el trabajo decente se requiere promover y cumplir las normas y derechos fundamentales en el trabajo, situación que realza la importancia de establecer estándares mínimos de protección para el derecho de los trabajadores. Esto se consigue a partir de la exaltación de los derechos fundamentales del trabajo como normas de *ius cogens* laboral tal y como se ha evidenciado *ut supra*. Asimismo es propicia la ocasión para destacar que el resto de los objetivos se encuentra vinculado con los Convenios Fundamentales del Trabajo, hecho que fortifica la afirmación sostenida hasta el momento, es decir, que tales convenios constituyen normas imperativas del derecho laboral.

Con base en lo descrito, el trabajo decente es aquel en el cual los hombres y mujeres puedan satisfacer sus necesidades básicas, en un ambiente de trabajo adecuado que respete las condiciones mínimas de vida y garantice la dignidad humana. Asimismo es posible inferir que,

...la idea matriz de “trabajo decente” es una propuesta integradora de diferentes aspectos que hacen a la “calidad y cantidad de los empleos”, pero también, y de manera fundamental, a las “relaciones sociales y en última instancia al tipo de sociedad y de desarrollo al que se aspira”. Como concepto requiere de un desarrollo teórico y

de un sustento científico que lo pueda transformar en un paradigma explicativo de la realidad laboral, tomando como eje al empleo. Sin embargo, su sola enunciación y su carácter dinámico revelan una voluntad política y una capacidad de crítica que toma posición frente a los graves problemas que vive el mundo laboral, y puede servir como un instrumento que ordena diferentes ejes a nivel micro (en las empresas) y a nivel macro (la economía y la sociedad) (Espinoza, 2003: 6)

En este orden de ideas, para alcanzar lo planteado se requiere del trabajo armónico y coordinado de todos los actores inmersos en la escena laboral, huelga decir, que se produzca una gobernanza en lo laboral, donde se evidencia el trabajo en conjunto del Estado, los representantes de los empleadores y de los trabajadores, toda vez que, el establecimiento del trabajo decente dependerá en mayor o menor medida de la conciencia y voluntad política que el marco de un mundo global-glocal-regional, asuman sus actores, y la disposición que los mismos tengan para aplicar en sus escenarios las normas mínimas de aceptación universal o lo que es lo mismo, el *ius cogens* laboral, promoviendo así su difusión y haciendo los esfuerzos pertinentes para evitar su violación, toda vez, que por acción u omisión serán los Estados en todo momento los que se configuren como los agentes violadores de los mismos.

A raíz de lo descrito se hace importante traer a colación las palabras de Juan Somavia, director de la OIT, quien en declaraciones emitidas el 5 de septiembre de 2008, señaló que a los efectos de alcanzar los objetivos de la OIT es necesario crear “mayor coherencia política en apoyo de la justicia social para una globalización equitativa”, y previno de una reacción violenta contra lo que denominó “una globalización injusta, insostenible y desequilibrada”, la cual sólo podrá ser detenida con la maximización de las normas del *ius cogens* laboral, por intermedio de su aplicación y respeto por parte de los Estados y actores miembros del proceso, pues resulta innegable aceptar que la globalización arropa la escena, ante lo cual resulta preciso, colocar los límites a la misma, y evitar con ello, que las ansias socaven las bases para que los derechos humanos, constituyan la barrera que impida que la misma sobrepase lo humanamente aceptable.

## Conclusiones

Las incertidumbres presentes en la escena laboral contemporánea derivadas de la evolución *in crescendo* del escenario laboral, la aparición de nuevas formas de trabajo que hasta la fecha y debido a su voráGINE mati-

zación escapan a la regulación a través de normas concretas en el derecho positivo, el cosmopolitismo humano que agrupa el desconocimiento de fronteras por parte de los hombres que en búsqueda de mejores condiciones de vida dejan sus Estados de origen a cambio de lugares en ocasiones desconocidos bajo la premisa de una “posible” pero no “segura” calidad de vida, ponen de manifiesto la existencia de situaciones en las cuales la carencia de una protección jurídica definida puede derivar en la violación de las condiciones mínimas que deben asegurarse a todo trabajador. Hecho éste que atenta contra la dignidad humana y por ende socava las bases del desarrollo humano y el trabajo decente.

Aunado a lo descrito, la aparición de paraísos laborales en semejanza con los paraísos fiscales, la indetenible competencia en el marco de una globalización galopante que aún se encuentra lejos de ser justa y equitativa, y el desconocimiento de ciertos derechos por algunos Estados con base en una defensa insostenible que recae en el argumento de que no se encuentran obligados a consecuencia de no haber ratificado uno u otro convenio del trabajo, sirven de cortina de humo para la perpetración de violaciones a los derechos humanos en el campo del trabajo. Situación ésta que ha llamado a repensar lo laboral e incorporar la ética, lo humano, y lo razonable a su defensa.

Es con base a lo planteado, que se hace posible afirmar que dentro de las normas internacionales del trabajo, se encuentran algunas que están o no ratificadas por los Estados, acto éste que atiende a la discrecionalidad de cada uno con base a los principios de soberanía y autodeterminación de los pueblos. No obstante a ello, existen dentro de tales normas, aquellas que gozan de carácter imperativo, es decir, constituyen normas de *ius cogens* laboral, lo cual como se ha afirmado *ut supra* les permite ser aplicadas más allá de su ratificación. Huelga decir, no poseen como limitante para su validez la ratificación de un Estado, toda vez que constituyen ideales supremos del concierto internacional de naciones y están orientadas a cumplir una función social que se ajusta a la *ratio* pública internacional, llegando incluso a avizorarse como se describió con anterioridad la formulación de un “orden público social internacional”.

Así pues, es posible afirmar que el *ius cogens* laboral está integrado por las normas, conceptos y principios contenidos en los ocho (8) convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, que contemplan: la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, la negociación colectiva, la erradicación del trabajo forzoso, el establecimiento

de la edad mínima para el trabajo, la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, la igualdad de remuneración, y la abolición de todo tipo de discriminación.

En este mismo orden de ideas, se afirma que la aplicación y reconocimiento de tales presupuestos es determinante para el establecimiento de estándares mínimos de protección que garanticen a los trabajadores la satisfacción de sus necesidades básicas en un ambiente de trabajo adecuado que respete las condiciones mínimas de vida y garantice la dignidad humana. Ratificándose entonces el hecho de que el *ius cogens* laboral constituye un medio idóneo y eficaz para alcanzar el trabajo decente en un mundo global-glocal-regional.

Ello es así, considerando que los convenios fundamentales del trabajo se inspiran en situaciones de hecho que han exigido a los sujetos del derecho internacional del trabajo la producción de normas que satisfagan las necesidades sociales presentes en el mundo del trabajo, lo que lleva a establecer que la validez de las mismas se encuentra en la función social que van a cumplir posterior a su creación.

Ahora bien, tales normas globales han sido incorporadas a los ordenamientos nacionales, logrando entonces establecer relaciones no conflictivas con las mismos, y a través de ello cooperar y/o modificar positivamente en los supuestos a que haya lugar tales normativas, y en otros casos, tomar de éstas elementos que le permiten su fortificación, con lo cual se hace alusión a la globalización.

Por otro lado, y derivado de los cada vez mayores modelos de integración y las necesidades de cada región en particular, las normas internacionales del trabajo se han ido ajustado a tales escenarios, evidenciándose así la regionalización de las normas internacionales del trabajo.

A todo evento, el mundo global-glocal-regional de la contemporaneidad caracterizado por el dinamismo exacerbado de sus componentes ha asumido en el marco de la postmodernidad la inclusión del aspecto ético entre sus elementos, situación que se exige a los fines de garantizar una globalización justa y equitativa para todos y todas, con el propósito y finalidad de extender el reconocimiento y respeto a los derechos humanos a todas la latitudes, siendo tales derechos el límite de acción a todos los sujetos presentes en el concierto internacional de naciones.

Es así como puede concluirse que el *ius cogens* laboral constituye tal y como se ha señalado el medio idóneo y eficaz para el establecimiento del

trabajo decente en un mundo global-glocal-regional, puesto que a través de tales normas no sólo se crea una conciencia justa y equitativa, sino que también se pone coto a las situaciones flagelantes de la escena laboral, buscando con ello que el peso imperativo de la norma de *ius cogens* sirva como elemento coactivo en una escena en la cual la coacción carece de mecanismo ejecutor y se reduce a consideraciones morales, ante lo cual se afirma que lo correcto e incorrecto, y conveniente e inconveniente de las acciones de los sujetos de derecho internacional público en la escena contemporánea no sólo se circunscribe a sus propios intereses, sino a un interés supremo representado por el fin último de la comunidad internacional, que no es otro que la protección a ultranza de la humanidad y por ende de quienes la integran, en particular el individuo, y en el caso en concreto, el trabajador y su entorno.

### **Referencias Bibliográficas**

- ASAMBLEA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. 1948. **Declaración Universal de los Derechos Humanos.**
- ASAMBLEA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. 1965. **Convención para la eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.**
- ASAMBLEA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. 1966. **Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales, Civiles y Políticos.**
- ASAMBLEA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. 1979. **Convención para la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.**
- ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. 1991. **Constitución Política de Colombia.** Gaceta Constitucional Nro. 116. 20 de julio de 1991.
- ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. 1999. **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.** Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Nro. 36.860. 30 de diciembre de 1999. Reimpresión por error material del ente emisor. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 5.453 Extraordinario. 24 de marzo de 2000.
- CANESSA MONTEJO, Miguel. 2007. "El *ius cogens* laboral en el ordenamiento internacional". En **Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.** Nro. 14. Madrid, España.

- CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). 1989. **Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales Nro. 169**

- ESPINOZA, Malva. 2003. **Trabajo Decente y Protección Social**. Oficina Internacional del Trabajo. Santiago de Chile, Chile.

- FAÚNDEZ LEDESMA, Héctor. 1999. **El Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos**. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. San José, Costa Rica.

- JMTD, 2008. **Jornada Mundial por el Trabajo Decente**. En [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/JMTD\\_brochure\\_ES.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/JMTD_brochure_ES.pdf): Fecha de Consulta: 01 de junio de 2010.

- MANGARELLI, Cristina. 2009. "Tendencias del Derecho del Trabajo". En **Gaceta Laboral**. Volumen XV N°1. Maracaibo, Venezuela. p. 87-100

- OIT, 1999. **Trabajo Decente**. Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza.

- OIT, 2005. **The Rules of the Game**. Departamento de Normas Internacionales del Derecho del Trabajo. Ginebra, Suiza.

- OLLARVES IRAZABAL, Jesús. 2005. **El Ius Cogens en el Derecho Internacional Contemporáneo**. Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.

- PASCO COSMÓPOLIS, Mario. 2008. "Conferencia Inaugural del 2º Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social celebrado en la Isla de Margarita, Venezuela del 30 de abril al 3 de mayo de 2008". En **Revista Derecho del Trabajo**. Nro. 5 (extraordinaria). Fundación Universitas. Barquisimeto, Venezuela.

- RODRÍGUEZ CEDEÑO, Víctor y BETANCOURT C., Milagros. 2004. **Introducción al Estudio del Derecho de los Tratados y de los Actos Unilaterales de los Estados**. Temas de Derecho Internacional Tomo VII. Caracas, Distrito Capital, Venezuela.

- SEN, Amartya, 1999. **Alocución en la 87ª Reunión de la OIT**. Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza.

- VILLASMIL PRIETO, Humberto. 2007. **Relaciones Laborales: En Tiempo Presente**. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.