



Revista Latinoamericana de Derecho

Social

ISSN: 1870-4670

revistaderechosocial@yahoo.com.mx

Universidad Nacional Autónoma de

México

México

Thomas, Federico

LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO
EN EL DERECHO INTERNO

Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 14, enero-junio, 2012, pp. 183-203

Universidad Nacional Autónoma de México

Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640269006>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN EL DERECHO INTERNO*

THE APPLICATION OF INTERNATIONAL LABOR LAW
RULES IN DOMESTIC LAW

L'APPLICATION DES NORMES DU DROIT INTERNATIONAL
DU TRAVAIL DANS LE DROIT NATIONAL

Federico THOMAS**

RESUMEN: El sistema monista permite la adopción de instrumentos internacionales dentro del derecho interno, sin tener que emitir una ley para su implementación. Cuando no hay un catálogo o lista de normas internacionales de derecho del trabajo ni de convenios de la OIT. Por esta razón, diversos instrumentos internacionales adoptados por los Estados serán ejercidos en materia laboral, principalmente cuando se trata de derechos humanos y del trabajo, pudiendo el Estado incurrir en responsabilidad si se niega a cumplir con estas disposiciones supraconstitucionales que les dan más beneficios a los ciudadanos que los contenidos en la Constitución nacional.

Palabras clave: Régimen monista y dualista, instrumentos internacionales, Constitución, convenios OIT, derechos humanos y derechos laborales fundamentales.

ABSTRACT: The monistic system allows the adoption of international instruments into national law automatically, without creating an act for its implementation. When there is not a catalog or list of international rules of labor law neither conventions of the ILO. For this reason, many international instruments about human and labor rights, adopted by countries in which the State can incur in responsibility if it refuses to comply with them, may become supra constitutional if it gives more benefits to the citizens those contained in the national Constitution.

* Recibido el 26 de abril de 2011 y aceptado para su publicación el 6 de junio de 2011.

** Abogado postulante (federico_thomas@hotmail.com).

Key Words: Monist and dualist regimes, international instruments, Constitution, ILO conventions, human rights and fundamental labor rights.

RÉSUMÉ: Le système moniste permet l'adoption d'instruments internationaux en droit interne, il n'est pas nécessaire d'émettre une loi pour sa mise en œuvre. Quand, il n'y a pas d'un catalogue ou une liste des normes internationales du travail ou des conventions internationales de l'OIT, Dans ce cas là, des instruments internationaux adoptés par les États doivent être exercés dans le domaine du travail, surtout quand il s'agit de droits humains du travail, l'Etat est responsable s'il refuse le respect aux dispositions supra-constitutionnels qui ont plus d'avantages à citoyens que celles contenues dans la Constitution national.

Mots-clés: Régime moniste et dualiste, Instruments Internationaux, Constitution, conventions de l'OIT, droits humains et droits du travail fondamentaux.

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Incorporación al derecho interno*. III. *Rango frente al derecho interno y consecuencias jurídicas*. IV. *Conclusión*. V. *Bibliografía*.

I. INTRODUCCIÓN

Al hablar de las normas de derecho internacional aplicables al derecho del trabajo tenemos que referirnos al derecho internacional público del trabajo, pues éstas tocan de manera sensible no sólo a los Estados, sino también a los organismos internacionales; pero también tenemos que hacer alusión al derecho internacional privado del trabajo, ya que estas normas o instrumentos se aplicarán en toda su extensión a las relaciones individuales o colectivas del contrato de trabajo. Todo esto tiene su génesis como una consecuencia directa del hecho incontestado de que el derecho del trabajo es hijo de la sociedad industrial, donde los contextos económicos y políticos guardan estrecha relación con la globalización del comercio internacional y por ende de la mano de obra. Es por esto que deben existir instrumentos legales supranacionales capaces de resguardar los fines esenciales del derecho del trabajo, como el bienestar humano y la justicia social.¹

¹ Con estos términos de bienestar humano y justicia social la Iglesia católica sentó doctrina, alarmada por las miserables condiciones de muchos trabajadores en el mundo, por medio

De manera categórica decimos que no sólo son fuentes del derecho internacional de aplicación en el derecho laboral los derechos humanos,² los acuerdos, resoluciones, recomendaciones, tratados y convenios del derecho internacional público ratificados por los Estados, sino también aquellas declaraciones y demás instrumentos provenientes de la comunidad internacional, que por su especificidad no necesitan de ratificación de los Estados, que son normas generales aceptadas y reconocidas por la comunidad de las naciones civilizadas y que no admiten acuerdo en contrario, principios intransgredibles de derecho internacional, o dicho de otra manera, el *jus cogens*,³ que tiene su origen en la doctrina *jus naturalista*.⁴

de la Encíclica *Rerum novarum* (1891). Más que hacia una acción normativa internacional, la Iglesia hizo un llamado a que los Estados individualmente tomaran medidas que trajeran justicia en las relaciones obrero-patronales, y en particular en beneficios para los trabajadores. En la misma línea se pronunció treinta años más tarde, en su Encíclica *Cuadragésimo anno* (1931). Cita extraída de Molina, Carlos Ernesto, *Las normas internacionales del trabajo y su efectividad en el derecho colombiano*, Bogotá, Temis, 2005, p. 13.

² A partir de la finalización de la Segunda Guerra Mundial, y muy especialmente luego de 1949 en que se aprobó la Ley Fundamental de la República Federal de Alemania, se consagra ya a nivel mundial la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, aplicables ya no sólo frente al Estado (eficacia vertical), sino también frente a particulares (eficacia horizontal), lo que permite a los individuos invocar directamente ante los órganos jurisdiccionales la lesión ocasionada por parte de otro particular de los derechos y libertades garantizados, otorgándoles valor de auténticos derechos subjetivos. Véase, más ampliamente, Jaime Martínez, Héctor Armando, “Los derechos fundamentales en la persona del trabajador”, *El derecho del trabajo en los albores del siglo XXI*, Venezuela, 2008, pp. 632 y ss.

³ Se discute cuáles serían las normas que pueden considerarse en la actualidad como normas de *jus cogens*. La Comisión de Derecho Internacional, al tratar sobre estas normas en el trabajo “Fragmentación del derecho internacional”, rehusó hacer una lista extensiva. Sin embargo, se ha considerado a la licitud de la amenaza o el uso de las armas nucleares, la prohibición de ataques contra civiles, el uso de armas que no distingan entre civiles y militares, el trato de civiles y militares de acuerdo a principios de humanidad, la prohibición de la tortura, la privación arbitraria de la vida, el derecho a garantías procesales mínimas, el derecho a la presunción de inocencia, los crímenes contra la humanidad, el acceso a la justicia y la prohibición de aplicar la pena de muerte a menores, como normas de *jus cogens*. Cebada Romero, Alicia, *Los conceptos de obligación erga omnes, jus cogens y violación grave a la luz del nuevo proyecto de la CDI sobre responsabilidad de los Estados por hechos ilícitos*, disponible en: <http://www.reei.org/reei4/Cebada.PDF> (consultada el 8 de junio de 2011). Véase, además, <http://www.un.org/law/ilc/sessions/53/53sess.htm>. De manera general se considera que forman parte del *jus cogens* todas aquellas normas que tutelan los derechos fundamentales de las personas, el derecho de los pueblos a la autodeterminación y los intereses de la comunidad internacional.

⁴ Es la creencia en un orden objetivo superior o suprapositivo de carácter universal. Este orden objetivo constituye al mismo tiempo el orden jurídico natural en el que ha de inspirarse,

Ahora bien, estas normas de derecho internacional plantean dos grandes discusiones doctrinales, jurisprudenciales e incluso políticas: la primera es de qué forma se incorporan al derecho interno, y la segunda, tal vez la más controversial, una vez incorporadas, qué rango y consecuencias tienen frente a las leyes internas, incluyendo, por supuesto, la Constitución.

II. INCORPORACIÓN AL DERECHO INTERNO

Sobre la forma en que se incorporan al derecho interno las normas de derecho internacional, tenemos necesariamente que referirnos a las teorías monista y dualista. En el monismo⁵ las normas del derecho internacional y de derecho interno forman un único sistema jurídico, y una vez ratificados los instrumentos internacionales, se incorporan de manera automática al derecho interno sin necesidad de la creación de una ley posterior para que sean normas nacionales.⁶ En el sistema dualista el derecho internacional y el interno

fundarse y orientarse el ordenamiento jurídico positivo que regule las relaciones de convivencia. Se trata de unos principios jurídicos universales e inmutables que surgen de la naturaleza y que están al margen del arbitrio del legislador, pero debe reflejar en el derecho positivo si desea que sus normas tengan validez. Es la búsqueda de un ideal superior de justicia que la defienda contra la arbitrariedad de las leyes humanas, el hombre tiene unos derechos naturales inalienables, que no pueden ser transferidos permanentemente a ningún gobernante. Entre sus principales defensores podemos citar a Platón, Aristóteles, Santo Tomás de Aquino, Rousseau, entre otros. Mazeaud, Jean Jean *et al.*, *Lecciones de derecho civil. Primera parte*, vol. I: *Introducción al estudio del derecho privado, derecho objetivo y derechos subjetivos*, Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América, 1959, pp. 20 y ss.

⁵ El principal abanderado de esta teoría fue Hans Kelsen, quien opinaba que el ordenamiento jurídico externo está sometido directamente al ordenamiento jurídico nacional. Citado por Arias, Luis, *Derecho internacional público contemporáneo*, 7a. ed., Santo Domingo, Editora Centenario, 2003, p. 28.

⁶ Entre los países que siguen expresa o implícitamente la doctrina monista son: Alemania, Austria, España, Estados Unidos, Francia, Grecia, Países Bajos, Suecia, Suiza y varios latinoamericanos, entre los que se encuentran Brasil, México, Uruguay y Guatemala. Morel Ruiz, Claudia, *Aplicación de la normativa internacional del trabajo de cara al derecho interno*, tesis de maestría en derecho del trabajo y seguridad social, Santiago, PUCMM, 2009, p. 9. Para Xavier Beaudonnet, “el monismo alcanzó su cuasi generalización en América Latina con la reforma constitucional colombiana de 1991 y con la evolución jurisprudencial argentina, confirmada con la reforma judicial de 1994. Hoy en día, en todos los países de la región, excepto Cuba, se reconoce que los tratados internacionales forman parte del ordenamiento jurídico nacional”. Véase Molina Monsalve, Carlos Ernesto, “La utilización del derecho internacional por los jue-

constituyen dos regímenes separados,⁷ no bastando la sola ratificación para que el tratado se convierta en ley, sino que exige la creación de una ley interna posterior para que pueda aplicarse.

Pocos países⁸ utilizan el sistema dualista, y es admitido por la generalidad de la comunidad de las naciones el sistema monista, donde los instrumentos internacionales son *self-executing* o autoejecutables y forman parte de la ley interna.⁹

El primer antecedente de la doctrina judicial de las normas *self-executing* o autoejecutables lo encontramos en la célebre sentencia del juez Marshall, interpretando la Constitución de 1828 de Estados Unidos,¹⁰ cuando dijo que “los jueces deben considerar a un tratado como equivalente a un acto legislativo, siempre que opere por sí mismo sin ayuda de una disposición legislativa”.¹¹

ces colombianos en la solución de litigios laborales”, *VIII Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Cartagena de Indias, Colombia, mayo de 2010, p. 193.

⁷ Los principales defensores de esta teoría son el alemán Heinrich-Triepel y el italiano Dionisio Anzilotti, maestros del derecho internacional, el primero de los cuales entendía que el derecho internacional y el derecho interno son ordenamientos jurídicos diferentes, con objetos, sujetos y fuentes disímiles, decía que el derecho interno regula relaciones de los individuos y el internacional las relaciones de los Estados, negando la posibilidad alguna de concurrencia de las fuentes de ambos derechos. Morel Ruiz, Claudia, *op. cit.*

⁸ Entre los países que siguen el sistema dualista se encuentran el Reino Unido, Australia y Canadá. Potobsky, Geraldo von, *Eficacia Jurídica de los convenios de la OIT en el plano nacional*, disponible en: http://training.itilo.org/ils/ils_judges/training_materials/spanish/VonPotobsky.pdf (consultada el 8 de mayo de 2010).

⁹ Aunque la concepción monista del derecho internacional en muchos países de Latinoamérica es de reciente data. Por ejemplo, en Colombia es a partir de la reforma constitucional de 1991 que se adopta este sistema, ya que el dualista existía desde la Constitución de 1886 y sus respectivas reformas. En Argentina es a partir de 1992 y después de la sentencia dada por la Corte Suprema de ese país en el caso Miguel Ángel Ekmekdjian *vs.* Gerardo Sofovich, donde se dijo que el artículo 14 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) relativo al derecho de rectificación o respuesta en materia de prensa era autoejecutable. Véase la sentencia completa en <http://federacionuniversitaria22.blogspot.com/search/label/Ekmekdjian%20Miguel%20Angel%20%2F%20Sofovich%20Gerardo%20y%20otros> (consultada el 15 de junio de 2010).

¹⁰ Esta sentencia es de 1829, del caso *Foster vs. Neilson*, aquí el famoso juez Marshall decidió que un artículo de un tratado con España era “ejecutorio”, ya que requería de acción del gobierno. Nota extraída de http://ramiroau.blogspot.com/2008_03_01_archive.html.

¹¹ Esta doctrina jurisprudencial tiene, por decirlo así, su antecedente en la célebre sentencia de 1803, en el caso *Marbury vs. Madison*, considerada por muchos como la sentencia más famosa de la historia. Los que no son autoejecutables, sino que requieren legislación, no son obligatorios para los tribunales hasta que la legislación necesaria sea dictada. De tal suerte que,

Sin lugar a duda alguna, las normas internacionales de trabajo siguen el sistema monista, y serán aplicables de manera directa cuando sean el principal fundamento jurídico para resolver un litigio; o de manera indirecta cuando sirvan de elemento inspirador de la decisión del juez. Serán de obligatorio cumplimiento¹² aun en el caso de que no exista una ley interna que tenga similitud con los temas tocados por el tratado. El primer antecedente jurisprudencial en materia laboral en ese sentido lo encontramos en la sentencia emitida en 1993 por la Corte Suprema de Costa Rica, que decidió ante la ausencia de una legislación interna que instituyera el fuero sindical para los dirigentes sindicales. Ante un contexto de despido libre, la Sala Constitucional se basó directamente en el artículo 1o. del Convenio 98 de la OIT y ordenó el reintegro de varios delegados sindicales que habían sido despedidos a raíz de su actividad sindical.¹³ Pero más lejos aún, la normativa internacional del trabajo podrá ser utilizada en el caso extremo de que el sujeto de derecho fuese un empleado público de libre nombramiento y remoción. Es del caso decidido por la jurisprudencia colombiana, que ordenó el reintegro de una empleada del Ministerio de Agricultura que había sido despedida por un decreto durante la licencia de maternidad, por ser dicho despido violatorio al Convenio 3 de la OIT.¹⁴

y desde entonces, la doctrina judicial de los Estados Unidos sobre las normas autoejecutivas o *self-executing* atenderá, por sobre todo, a: 1) la intención de las partes; 2) la precisión y detalle de los términos utilizados y, por fin, 3) la relación del tema con la competencia del Poder Judicial. Potobsky, Gerardo von, *op. cit.*

¹² Para la Corte Constitucional colombiana, los convenios de la OIT forman parte del bloque de constitucionalidad, aunque esta Corte puede determinar cuando un convenio específico no tiene las condiciones para entrar a dicho bloque. Véase sentencia T-568/99, M. P. Carlos Gaviria Díaz. La inclusión de los convenios de la OIT en el bloque de constitucionalidad fue reiterada por la sentencia C-567/00, M. P. Alfredo Beltrán Sierra. Ambas citadas por Molina Monsalve, Carlos Ernesto, “La utilización del derecho internacional por los jueces colombianos en la solución de litigios laborales”, *op. cit.*, pp. 236 y ss.

¹³ Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, Sala Constitucional, resolución No. 5000-93, expediente No. 1214-S-93, 8 de octubre de 1993, citado por Beaudonnet, Xavier, *op. cit.*, p. 197.

¹⁴ Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, sección segunda, expediente 8083 del 27 de septiembre de 1994. Dicho tribunal expresó que la legislación considera la maternidad como un hecho biológico de especial protección, dadas las implicaciones en la vida del ser humano, basado en los artículos 42 y 43 de la Constitución colombiana, estableciendo la protección constitucional para los niños y para la familia que están estatuidas en el capítulo de los derechos sociales, económicos y culturales de la Constitución vigente, que ratifican en forma concreta la especial protección para la empleada o trabajadora que se encuentre en estado de embarazo o lactancia.

Serán también de aplicación inmediata en el derecho interno aquellas normas denominadas como programáticas, que exhortan a los Estados a poner en práctica una política general, requiriendo la adopción de medidas legislativas y reglamentarias. Es el caso, por ejemplo, del Convenio 111 de la OIT, que aunque tiene aspectos autoejecutables, tiene otros aspectos programáticos, por requerir de los Estados el desarrollo de una política general dirigida a eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación. Al respecto, en 2003 el Tribunal Supremo de Madagascar aplicó directamente el instrumento de la OIT citado, para anular las cláusulas de un convenio colectivo de una compañía aérea que fijaba una edad de jubilación obligatoria más temprana para las mujeres que para los hombres, lo cual suponía una importante pérdida de ingresos para las asalariadas.¹⁵

Más lejos aún ha llegado la jurisprudencia internacional, al considerar que los pronunciamientos de la comisión de expertos de la OIT son criterios a tomar en cuenta para determinar la validez de las leyes internas a que se refieran los mismos. Es el caso de la Sala Laboral de la Corte Suprema de la Nación Argentina, en sentencias de noviembre de 2008¹⁶ y diciembre de 2009,¹⁷ donde se discutían los pronunciamientos de dicha comisión sobre si podía ser amparado por el fuero sindical un dirigente de un sindicato que no había sido aún registrado.

Pero existen otras disposiciones que *per se* están revestidas del llamado principio de la presunción de la invocabilidad directa,¹⁸ y son aquellas normas sustantivas de los tratados sobre derechos humanos que parten, precisamente, de la idea de que los tratados internacionales sobre derechos humanos fundamentales, al atribuir a los seres humanos derechos y obligaciones aplicables *erga omnes*, entran a formar parte del bloque de constitucionalidad. Dentro de estas normas también se encuentran los convenios de la OIT sobre derechos laborales fundamentales, los cuales no necesitan la ratificación por parte del Congreso, ya que con el solo hecho de que los Estados firmen su adhesión a

¹⁵ Sentencia citada por Beaudonnet, Xavier, *op. cit.*, p. 200.

¹⁶ Véase Corte Suprema de Justicia de la Nación, Asociación de Trabajadores del Estado *vs.* Ministerio de Trabajo, 11 de noviembre de 2008.

¹⁷ Véase Corte Suprema de Justicia de la Nación, Rossi, Adriana María *vs.* Estado Nacional-Armada Argentina, 9 de diciembre de 2009.

¹⁸ Villasmil Prieto, Humberto, *Relaciones laborales en tiempo presente*, Caracas, Universidad Católica Andrés Bello, 2007, p. 130.

la Constitución y a los objetivos de dicha organización internacional, pasan de manera automática a formar parte del derecho interno.¹⁹

Incluso serán de aplicación inmediata aquellos convenios sobre derechos humanos fundamentales, y por ende los derechos laborales fundamentales, de los cuales los Estados se hayan reservado el derecho de rectificación o respuesta, esto es así porque los convenios que traten sobre derechos humanos fundamentales están dirigidos a reconocer derechos y libertades de las personas y no a los Estados condicionar su aplicación,²⁰ imponiéndose el llamado orden público internacional o *jus cogens*, teniendo los Estados la obligatoriedad de aplicarlos por ser normas reconocidas universalmente, aun cuando no hayan sido formalmente aceptadas por éstos y que sólo pueden ser modificadas por una norma ulterior de derecho internacional general que tenga el mismo carácter, todo esto basado en el artículo 53 de la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados.²¹

En la República Dominicana se sigue el sistema monista y por ende el principio de autoejecutabilidad de las normas de derecho internacional. Una primera sentencia de 1955²² de nuestra corte de casación reconoció de manera implícita que el Código Bustamante de Derecho Internacional Privado era parte del derecho interno, indicando incluso que era posible casar una sen-

¹⁹ Ese es el mandato del preámbulo de la Constitución de la OIT de 1919 y que inspiró el fundamento jurídico de la Declaración de la OIT de junio de 1998, sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que establece 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 que los miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen el compromiso de cumplirlos. Estos derechos laborales fundamentales son: *a) la libertad de asociación, 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.*

²⁰ Doctrina de la Corte Interamericana de los Derechos Humanos, opiniones consultivas OC-7/86, del 29 de agosto de 1986, y OC-2/82, del 24 de septiembre de 1982, serie A, No. 2, párrafo 33. Villasmil Prieto, Humberto, *op. cit.*, p. 129.

²¹ Este artículo dice que: “Tratados que están en oposición con una norma imperativa de derecho internacional general (*jus cogens*). Es nulo todo tratado que, en el momento de su celebración, esté en oposición con una norma imperativa de derecho internacional general. 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”.

²² Sentencia del 28 de enero de 1955, B.J. No. 534, p. 77.

tencia que violara dicho pacto internacional. Luego, en fecha 20 de enero del 1961, dijo que “...los tratados internacionales, debidamente aprobados por el Congreso, tienen autoridad de una ley interna, en cuanto afecten derechos o intereses privados objeto del acuerdo...”.²³ Una más reciente sentencia, del 24 de febrero de 1999, reconoció la condición de norma jurídica obligatoria a los convenios internacionales sin necesidad de que su contenido sea llevado de manera expresa a una ley nacional.²⁴

Todas estas consideraciones jurisprudenciales estaban basadas principalmente en el artículo 3o. de la antigua Constitución dominicana,²⁵ el cual fue ratificado y ampliado por el artículo 26 de la actual Constitución, votada el 26 de enero de 2010, al establecer que los convenios aprobados por los poderes públicos forman parte del derecho interno dominicano.

Ahora bien, una vez que ingresan a formar parte del derecho interno las normas internacionales aplicables al derecho del trabajo, se abre la gran discusión de cuál es el rango que éstas ocupan respecto a la normas positivas nacionales y las consecuencias jurídicas que acarrean las mismas.

III. RANGO FRENTE AL DERECHO INTERNO Y CONSECUENCIAS JURÍDICAS

Desde el triunfo del sistema monista para la adopción de las normas internacionales, ya no podemos hablar de división entre el derecho internacional y el derecho interno, debiendo considerarse ambos como una misma unidad jurídica, pero una vez ingresan a nuestro ordenamiento jurídico aparece entonces una discusión sobre el rango que ostentan estos instrumentos internacionales y las consecuencias jurídicas derivadas del mismo.

Todos los instrumentos del derecho internacional adoptados por el país tienen en principio una paridad jerárquica con las leyes adjetivas; sin embargo,

²³ B.J. No. 606, p. 49.

²⁴ Sentencia No. 9, del 24 de febrero de 1999, B.J. 1059, p. 78.

²⁵ Este artículo decía, entre otras cosas, que: “...La República Dominicana reconoce y aplica las normas del derecho internacional general americano en la medida en que sus poderes públicos las hayan adoptado, y se pronuncia a favor de la solidaridad económica de los países de América y apoyará toda iniciativa que propenda a la defensa de sus productos básicos y materias primas”.

los tratados que versen sobre derechos humanos fundamentales,²⁶ incluyendo en éstos a los tratados sobre derechos laborales fundamentales,²⁷ son normas supranacionales de trabajo que pasan a ingresar de manera automática al bloque de constitucionalidad,²⁸ teniendo por tanto jerarquía constitucional,²⁹

²⁶ En principio, son derechos humanos fundamentales todos los derechos contenidos en los convenios sobre derechos humanos, entre los que cabe citar, entre otros: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ambos del 19 de noviembre de 1966; la Convención Americana sobre Derechos Humanos (denominada Pacto de San José de Costa Rica), del 22 de noviembre de 1969; la Convención Americana para Prevenir y Sancionar la Tortura; las convenciones sobre los derechos fundamentales de la mujer (que, al menos, incluyen la Convención sobre Derechos Políticos de la Mujer, del 20 de diciembre de 1952, y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, del 18 de diciembre de 1979); la Convención sobre los Derechos del Niño, del 20 de noviembre de 1989; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, del 10 de diciembre de 1984; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, del 21 de diciembre de 1965. A estos convenios hay que agregar los protocolos concernientes a algunos de ellos, los derechos contenidos en los tratados sobre el derecho internacional humanitario, por las mismas razones; tratados entre los que procede incluir, de manera principal, todos los convenios de Ginebra sobre esta materia, así como el II Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, destinado a la abolición de la pena de muerte, y el Protocolo de la Convención Americana sobre Derechos Humanos Relativo a la Abolición de la Pena de Muerte. Gil, Domingo, *El bloque de constitucionalidad en el derecho dominicano*, tesis de maestría en derecho constitucional, PUCMM, 2009, p. 25.

²⁷ De manera enunciativa y no limitativa, tal como expondremos en este mismo trabajo, citamos los derechos contenidos en los convenios relativos a derechos fundamentales de los trabajadores, por entenderse que están referidos a prerrogativas inherentes a las personas, entre los que importa mencionar, al menos, los llamados convenios fundamentales de la OIT, los núms. 29 (sobre el trabajo forzoso), 87 (relativo a la libertad sindical), 98 (sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva), 100 (sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor), 105 (relativo a la abolición del trabajo forzoso), 111 (relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación), 138 (sobre el trabajo infantil) y 182 (relativo a las peores formas de trabajo infantil). Gil, Domingo, *op. cit.*

²⁸ Para Carlos Ernesto Molina Monsalve existen dos tipos de bloque de constitucionalidad: el *stricto sensu*, que está conformado por normas internacionales que constituyen principios y reglas de valor constitucional que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación durante los estados de excepción; y el *lato sensu*, conformado por los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados, conforme los cuales deberán interpretarse los derechos y deberes consagrados en la carta magna. Véase la ponencia “La utilización del derecho internacional por los jueces colombianos en la solución de litigios laborales”, *op. cit.*, pp. 234 y ss.

²⁹ Para Rosiris Rodríguez González, el artículo 123 de la Constitución mexicana de Querétaro (1917) confirió por primera vez en la historia rango y eficacia constitucional a los derechos

tal como lo decidió la resolución No. 1920 de la Suprema Corte de Justicia dominicana en fecha 13 de noviembre de 2003 y por la disposición del ordinal 3 del artículo 74³⁰ de la Constitución dominicana.

Pero no obstante disponer el artículo 6o. de la Constitución dominicana la supremacía constitucional sobre cualquier otra norma, nacional o extranjera, y el ordinal 3ro. del artículo 185 de dicho cuerpo establecer el control preventivo de la constitucionalidad de los tratados internacionales, los instrumentos internacionales que versen sobre derechos humanos fundamentales y derechos laborales fundamentales no sólo pasan a formar parte del mencionado bloque de constitucionalidad, sino que tienen rango superior a la Constitución,³¹ siendo innecesaria su ratificación para ser normas obligatorias, existiendo un deber de cumplimiento por parte de los órganos del Estado y pudiendo inclusive ser éstos una disposición del derecho natural no contenida en ninguna disposición legal de manera específica.³² No podemos supeditar la aplicación de un derecho humano o laboral fundamental a que el mismo esté positivizado en una norma expresa, porque sería estancar el derecho y negar la aparición con el devenir de los tiempos de derechos fundamentales nuevos, tal como afirmó el maestro Louis Josserand: “La vida es más ingeniosa que el legislador”.³³ Es que estos derechos fundamentales existen por la necesidad constante de proteger al ser humano en toda su extensión, no pudiendo tener ninguna limitante su aplicación.

laborales, marcando con esto el nacimiento del constitucionalismo social, aprobación que se produce incluso antes del Tratado de Versalles y de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre. Véase “Derechos fundamentales laborales”, *Revista Derecho del Trabajo. Homenaje a los maestros Ejfrén Córdoba y Néstor de Buen*, Venezuela, abril-mayo de 2009, p. 799.

³⁰ Éste dice: “Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por el Estado dominicano, tienen jerarquía constitucional y son de aplicación directa e inmediata por los tribunales y demás órganos del Estado”.

³¹ Para Juan Manuel Pellerano, los tratados internacionales están subordinados a lo preceptuado por la Constitución, tienen fuerza jurídica superior a la ley adjetiva, puesto que ésta no puede modificarlos ni abrogarlos. La norma del artículo 10 de la Constitución (anterior a la Constitución del 26 de enero de 2010) que reconoce la vigencia de los llamados derechos individuales implícitos, eleva al rango constitucional los tratados que regulan los derechos individuales. Véase Pellerano, Juan Manuel, “La constitucionalización de los tratados”, *Revista Estudios Jurídicos*, vol. IX, núm. 1, enero-abril de 1994, p. 100.

³² De acuerdo con Luigi Ferrajoli, para ser tales, los derechos fundamentales tienen que ser positivamente reconocidos en la Constitución. Véase Ferrajoli, Luigi, *Los fundamentos de los derechos fundamentales*, Madrid, Trotta, 2005, p. 21.

³³ *Derecho civil*, Ediciones Jurídicas Europa-América, 1938, t. I, vol. I.

Estas afirmaciones tienen su antecedente en la primera sentencia dictada por la Corte Permanente de Justicia Internacional, en 1924,³⁴ que vino a ser plasmada en los artículos 26 y 27³⁵ de la Convención de Viena sobre derecho de los tratados cuando dice que: “Todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe. Una parte no podrá invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado”, considerándose entre las leyes internas que no se pueden invocar para soslayar su cumplimiento la propia Constitución; unido todo esto por el *jus cogens*, consagrado en dicha Convención, como normas aceptadas y reconocidas por la comunidad internacional de Estados en su conjunto, que son llamados también derechos individuales implícitos, que son derechos connaturales al hombre y por ende a la dignidad humana.

La corte de casación dominicana tuvo la oportunidad de referirse al respecto mediante una sentencia de 1930,³⁶ en la cual se sopesaba la disposición constitucional existente en esa época, que reconocía la religión católica como la religión del Estado y donde juzgó que: “...al reconocerse como derechos inherentes a la personalidad humana la libertad de conciencia y la libertad de cultos, implícitamente cesó la religión católica de ser la religión del Estado...”, con lo que se le dio un rango superior a la Constitución al derecho

³⁴ Caso del vapor Wimbledom del 28 de julio de 1924, donde se le condenó a Alemania por violar el Tratado de Versalles al negar el paso por el canal de Kiel a un barco francés, contraviniendo así el principio *pacta sunt servanda*. Sentencia que ratificó lo que había decidido un tribunal arbitral que conoció el asunto de Alabama entre Estados Unidos de América y Gran Bretaña en 1872, que expresó que “el gobierno de su majestad británica no puede justificarse a sí mismo por no haber observado la diligencia requerida, invocando insuficiencia de medios legales de acción a su alcance”, citado por Moyano Bonilla, César, *Principio de primacía del derecho internacional*, disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/24/pr/pr14.pdf> (consultada el 4 de mayo de 2010).

³⁵ Llamado principio de *pacta sunt servanda* internacional. Este principio fue alegado en el voto salvado de los magistrados Rafael Luciano Pichardo y José Enríquez Hernández Machado en la sentencia del 22 de octubre de 2008, de la Suprema Corte de Justicia dominicana, relativo a la acción en inconstitucionalidad en contra de la resolución del Congreso Nacional No. 3874 del 10 de julio de 1954, que aprobó el Concordato firmado entre la Santa Sede y el Estado Dominicano el 16 de junio de 1954, argumentando que era “ilegítimo e improcedente invocar el derecho interno para demandar la inconstitucionalidad de un tratado internacional” (véase B.J. 1175).

³⁶ Sentencia del 8 de agosto de 1930, B.J. 240-245, p. 21. Nótese que para esa fecha no había sido proclamada la mayoría de declaraciones y pactos de los derechos humanos.

inherente a la personalidad humana de libertad de conciencia y cultos.³⁷ En igual sentido se pronunció en 1992 la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Costa Rica al considerar que: “los instrumentos de derechos humanos vigentes en Costa Rica tienen no solamente un valor similar a la Constitución Política, sino que en la medida en que otorguen mayores derechos o garantías a las personas, priman por sobre la Constitución”.³⁸

Incluso existen varias referencias legislativas al respecto; el primer caso es el artículo 94 de la Constitución de los Países Bajos, que establece el rango de supraconstitucionalidad de los tratados internacionales en materia de derechos fundamentales, estableciendo la inaplicabilidad de las normas de derecho interno que los contradigan.³⁹ El segundo ejemplo es el artículo 23 de la Constitución de Venezuela, que dice que los instrumentos internacionales adoptados por ese país prevalecen en el orden interno, en la medida que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas en la Constitución.

Tal como afirma el profesor español Palomeque López, todos los derechos humanos fundamentales son derechos laborales inespecíficos que pueden ser ejercidos por los sujetos de relaciones de trabajo. Estos derechos inespecífi-

³⁷ La corte de casación dominicana parece apartarse de estos conceptos en decisiones posteriores. En sentencia del 20 de enero de 1961 dijo que “un tratado internacional debe interpretarse con sujeción a los supremos principios, escritos y no escritos, que sirven de base a nuestra Constitución y ninguna estipulación de ese instrumento internacional que se aparte de esos principios puede ser aplicada por nuestros tribunales”. En otra decisión del 9 de febrero de 2005 dijo que: “resulta impropio afirmar que la Convención prevalece sobre todo el derecho interno de la nación dominicana, en razón de que ninguna norma nacional o internacional puede predominar por encima de la Constitución... frente a una confrontación o enfrentamiento de un tratado o convención con la Constitución de la República, ésta debe prevalecer”.

³⁸ Sentencia del 11 de noviembre de 1992, citado por Armijo, Gilbert, *La tutela supra-constitucional de los derechos humanos en Costa Rica*, disponible en: <http://redalyca.unam.mx/pdf/197/19790105.pdf>(consultada el 2 de junio de 2010). Este caso causó conmoción en Costa Rica, pues la Sala Constitucional señaló que el artículo 14, inciso 5, de la Constitución Política era contrario a los artículos 2.1, 3 y 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 1.1, 2, 17, 24, 51, 52 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 23.1.4 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. El caso empezó cuando a un extranjero casado con una costarricense se le negó la opción de naturalización, porque dicho procedimiento sólo estaba concebido en la Constitución para la mujer extranjera casada con un costarricense. Para la Sala, la norma constitucional impugnada fomenta la desigualdad y la discriminación y contraviene los instrumentos jurídicos sobre derechos humanos vigentes.

³⁹ Citado por Jaime Martínez, Héctor Armando, *op. cit.*, p. 627.

cos son catalogados como la versión laboral de los derechos fundamentales y libertades públicas.⁴⁰ Ahora bien, no existe y nunca podrá existir un catálogo o lista de derechos inespecíficos aplicables al derecho del trabajo, sino que se irán aplicando los mismos en cuanto aparezca la situación para hacerlo.

Para la jurisprudencia constitucional peruana,⁴¹ en el caso de un despido por causa justificada, éste puede ser invalidado si el empleador no otorgó al trabajador, antes de despedirlo, el derecho a la defensa para levantar las faltas imputadas. En otro caso ese Tribunal Constitucional determinó que había un contenido nuevo de la libertad de conciencia, que era el derecho a la objeción de conciencia, cuando declaró válido el hecho de que un médico se negara a laborar el día sábado, ya que profesaba una religión que dedicaba todo el día sábado al culto a Dios,⁴² argumentando la corte: “de qué serviría poder autodeterminarse en la formación de las ideas si no es posible luego obrar o dejar de obrar conforme a los designios de esa conciencia”. Decidió también que era una violación al derecho constitucional a la intimidad el hecho de que el empleador ingresara directamente a la computadora del trabajador para probar mensajes pornográficos que éste enviaba en su horario de trabajo.⁴³

⁴⁰ Palomeque López, Manuel Carlos, *Los derechos laborales en la Constitución Española*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1991, pp. 31 y 32.

⁴¹ Criterio que puede observarse en diversas sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional peruano: del 6 de noviembre de 2002 (Exp. No. 125-2002-AA/TC, Ángela Mamani contra Municipalidad Distrital de Samegua), del 9 de enero de 2003 (Exp. 2387-2002-AA/TC, Carlos Gallo contra Municipalidad de Paíján). Sentencias citadas por Pasco Cosmópolis, Mario, “Evolución y tendencias de la constitucionalización de los derechos laborales”, *Revista Derecho del Trabajo*, núm. 3: *El derecho del trabajo en los albores del siglo XXI*, Venezuela, 2007, p. 82).

⁴² La corte de casación dominicana dijo que una persona no puede sustraerse de sus obligaciones alegando los dogmas de su fe religiosa en el caso del servicio militar, ya que este servicio está ligado al orden público. Sentencia del 23 de agosto de 1950, B.J., 481, p. 733. Igualmente, la corte de casación francesa consideró que un empleador no estaba obligado a cambiar el puesto de trabajo de un carníceros musulmán originalmente afectado a la manipulación de carne bovina cuando éste se negó a cortar carne de cerdo, en ese sentido véase Cas. Soc., 24 de marzo de 1998, No. 2056 PB, citado por Bronstein, Arturo, *El derecho laboral en los albores del siglo XXI*, Venezuela, 2007, p. 55.

⁴³ Sentencia del Tribunal Constitucional peruano del 19 de agosto de 2002, Exp. 0895-2001-AA/TC, Lucio Valentín Rosado contra Essalud, citada por Pasco Cosmópolis, Mario, *op. cit.*, p. 82. En sentido contrario, en 1985 un tribunal de trabajo de Liege, Bélgica, reconoció el derecho del empleador a monitorear todas las llamadas telefónicas entrantes y salientes de su empresa si no había dado permiso a sus empleados para utilizar el teléfono de la empresa para hacer llamadas telefónicas, citada por Bronstein, Arturo, *op. cit.*, p. 59.

La jurisprudencia internacional ha incluido otros derechos como laborales fundamentales, como es el caso decidido por la Sala Constitucional de Costa Rica,⁴⁴ que consideró el derecho a la jubilación como un derecho laboral fundamental que debe ser reconocido en plano de igualdad a todos los trabajadores.

Pero no sólo los tratados sobre derechos laborales fundamentales forman parte del bloque constitucional, sino también las recomendaciones emanadas del Comité de Libertad Sindical de la OIT,⁴⁵ tal como lo decidió la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en 2001,⁴⁶ cuando declaró una ley panameña que aniquilaba la libertad sindical en ese país, como violatoria del derecho de sindicación y negociación colectiva y ordenó el reintegro a sus puestos de trabajo de todos los sindicalistas cesados por la ley citada. Asimismo el Tribunal Constitucional español, apoyándose en la recomendación No. 143 de la OIT,⁴⁷ decidió que debía invertirse el fardo de la prueba y atribuirla al empleador en aquellos casos en los que se hubiera alegado discriminación sindical.⁴⁸

⁴⁴ Sentencia emitida por la Sala Constitucional de la Suprema Corte de Justicia de San José, Costa Rica, del 11 de diciembre de 2008.

⁴⁵ Sentencia Corte Constitucional de Colombia T-568/99, exp. 206.360, citada por Ernesto Molina, Carlos, *op. cit.*, p. 216.

⁴⁶ Sentencia del 2 de febrero de 2001, en el renombrado caso “Ricardo Baena y otros vs. Panamá”. Tras la invasión norteamericana a Panamá, y ante el alegato de “la situación de emergencia nacional que amenazaba la seguridad del Estado” y que “los sindicatos no pueden ir más allá de los derechos económicos y sociales”, el gobierno en turno promulgó la Ley No. 25 del 14 de diciembre de 1990. La misma autorizaba el despido de los dirigentes sindicales del sector estatal y aniquilaba la libertad sindical de éstos. Ante la negativa del gobierno panameño de acogerse a una resolución del Comité de Libertad Sindical de la OIT, que consideró dicha ley como “una grave violación al Convenio 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva”, los trabajadores llevaron sus pretensiones ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que dijo: “el principio de libertad sindical es un requisito indispensable para la paz y armonía universales y que forma parte del *corpus juris* de los derechos humanos”, y que la ley citada “no sólo viola los convenios 87 y 98 de la OIT, sino que viola además el artículo 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos”. Sustentada en estos argumentos, ordenó el reintegro de todos los trabajadores, el pago de los salarios dejados de percibir y condenó al Estado panameño a una indemnización a favor de los sindicatos. Cita extraída de Morel Ruiz, Claudia, *op. cit.*, p. 67.

⁴⁷ Recomendación sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes sindicales de los trabajadores en la empresa.

⁴⁸ Tribunal Constitucional de España, recurso de amparo No. 38/1981, 23 de noviembre de 1981.

Es que los derechos fundamentales tienen la necesidad imperiosa de existir y que se apliquen sobre cualquier otra norma, nacional o internacional, cuyas funciones principales de estos derechos son la defensa del individuo frente a las intromisiones del Estado y proteger las pretensiones de los ciudadanos frente a los poderes públicos. Podemos citar cómo se manifiesta esto en el vivo ejemplo de 2001, cuando el FMI instó al gobierno de Sudáfrica a violar el Convenio 98 de la OIT sobre derechos de sindicación, y el caso de México, en ese mismo año, donde el Banco Mundial propuso suprimir ciertas disposiciones sobre negociación colectiva.⁴⁹

Ningún derecho fundamental tiene preeminencia sobre el otro, y en el hipotético caso de confrontación de derechos fundamentales⁵⁰ deberán adoptarse aquellas que aseguren el máximo de estos derechos y su menor restricción y riesgo; y que procuren la protección de las personas más vulnerables.⁵¹ Existiendo la regla general de que los derechos fundamentales del trabajador deben ser respetados, y la excepción es que el empleador puede restringir su ejercicio sólo por motivos justificados y adecuados al fin perseguido, regidos por el principio de la razonabilidad, debiendo existir un equilibrio entre las ventajas y las desventajas de la limitación que se pretende imponer. Esto implicaría también que el peso de la carga de la prueba recaerá sobre el empleador, quien deberá demostrar que las restricciones que impone a los derechos y libertades fundamentales del trabajador son justificadas y adecuadas al objeto perseguido.

El incumplimiento o violación de un convenio sobre derechos fundamentales o de un derecho laboral fundamental, e inclusive de una resolución de un organismo supranacional, implica una violación al derecho internacional

⁴⁹ Cita de Molina, Carlos Ernesto, *op. cit.*, p. 23.

⁵⁰ La problemática se plantea cuando los derechos y libertades fundamentales del trabajador entren en colisión con las libertades y prerrogativas que el orden jurídico le reconoce al empleador. Por ejemplo existe libertad de trabajo como un derecho fundamental del trabajador, sin embargo la libertad de comercio derivado del derecho de propiedad, es un derecho fundamental del empleador, como también es la libertad contractual, tal como lo afirma Bronsstein, Arturo, *op. cit.*, p. 53.

⁵¹ En ese sentido se pronunció la corte de casación dominicana, en la sentencia No. 4, el 16 de enero de 2007, B.J. No. 1166. El ordinal 4 del artículo 74 de la Constitución dominicana dice que en caso de conflicto entre derechos fundamentales, se procurará armonizar los bienes e intereses protegidos por la Constitución.

que acarrearía una reparación por parte del Estado infractor.⁵² En ese sentido se pronunció el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea⁵³ al establecer el principio de que los Estados miembros de la comunidad están obligados a reparar los daños causados a los particulares por las violaciones al derecho comunitario de derechos laborales fundamentales que les sean imputables.

IV. CONCLUSIÓN

La globalización del comercio internacional ha traído como consecuencia nuevas formas de trabajo antes inimaginables, por lo que ya no es posible seguir protegiendo al trabajo humano subordinado dentro de las fronteras de las normas nacionales, sino que es obligatorio el cumplimiento de las normas internacionales aplicables al derecho del trabajo para conseguir tal fin. Incluso esto no sólo es beneficioso para los trabajadores, sino también para los mismos empleadores, que verían cierta protección ante sus competidores en la escena internacional. Como expone en ese sentido el maestro Lupo Hernández Rueda,⁵⁴ “el temor a los efectos sociales de la competencia internacional son las razones básicas que fundamentan las normas internacionales de trabajo”. Así también evitamos que se produzca el llamado *dumping social*, en el cual se procura el enriquecimiento empresarial a costa del abaratamiento de la mano de obra, producto de la desprotección de los derechos de los trabajadores, bajo el falso alegato de ser más competitivos en el mercado exterior.

En ese sentido, alertaríamos al fracaso a aquellos que propugnan la disminución de los derechos y prestaciones ya existentes en provecho de los

⁵² Para Rafael Alburquerque, los instrumentos de las organizaciones internacionales, incluyendo la Declaración de los Convenios Fundamentales de la OIT de junio de 1998, tienen un carácter puramente programático y lo que existe es un compromiso de conducta por parte de los Estados miembros de dicho organismo. Véase dicho criterio en *Los sujetos del derecho del trabajo*, 2a. ed., 2003, t. I, pp. 138 y ss.

⁵³ Sentencia del Tribunal de Justicia del 19 de noviembre de 1991. Andrea Francovich y Danila Bonifaci y otros contra República Italiana. Asuntos acumulados C-6/90 y C-9/90. Citado por Bronstien, Arturo, *op. cit.*, p. 44. Cabe además citar el caso de las niñas Dilcia Yean y Violeta Bosico, dictada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos el 8 de septiembre de 2005, donde se condenó al Estado dominicano a una indemnización a favor de dichas menores por violar pactos internacionales en contra de dichas menores haitianas.

⁵⁴ Véase Hernández Rueda, Lupo, *Manual de derecho del trabajo*, 6a. ed., 1994, t. I, p. 120.

trabajadores de la República Dominicana, bajo el argumento de hacernos más competitivos a nivel internacional, ya que los artículos 16.2 y 16.3 del DR-Cafta, que es un tratado internacional, prohíben que se reduzcan o deroguen los derechos laborales establecidos y reconocidos a la fecha de la entrada en vigencia del indicado tratado.

De aquí la importancia de la concepción del sistema monista para que estos instrumentos entren a formar automáticamente parte de nuestro derecho interno, siendo autoejecutable, pudiendo ser incluso normas con carácter supraconstitucional tanto cuanto sean derechos humanos y laborales fundamentales que otorguen mayores derechos que los reconocidos por la carta magna.

Si hicieramos una pirámide imaginaria de los instrumentos internacionales aplicables al derecho del trabajo, tendríamos que colocar sin duda alguna en la cima a los derechos humanos fundamentales, sobre los cuales se basan los demás derechos reconocidos al trabajador. Y es por esto que los derechos laborales fundamentales reconocidos por la conferencia de la OIT en junio de 1998, que fueron *a) la libertad de asociación, 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*, no son laborales fundamentales porque lo haya dicho la mencionada conferencia, sino porque ya formaban parte de los derechos humanos fundamentales.

Es por todo esto que podrán ser utilizados en el derecho interno no sólo los convenios de la OIT, sino cualquier instrumento internacional aprobado por los países, los cuales serán ejercidos a sus anchas en el derecho del trabajo, haciendo la salvedad de que cuando se trata de derechos humanos y laborales fundamentales, incurre en responsabilidad el Estado que se niegue a cumplirlos.

V. BIBLIOGRAFÍA

ALBURQUERQUE, Rafael, *Los sujetos del derecho del trabajo*, 2a. ed., 2003, t. I.

ARIAS, Luis, *Derecho internacional público contemporáneo*, 7a. ed., Santo Domingo, Editora Centenario, 2003.

- ARMIVO, Gilbert, *La tutela supraconstitucional de los derechos humanos en Costa Rica*, disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/197/19790105.pdf>.
- BEAUDONNET, Xavier, *La utilización del derecho internacional por los jueces nacionales en la solución de los litigios laborales. Memorias del VIII Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Colombia, 2010.
- BRONSTEIN, Arturo, *El derecho laboral en los albores del siglo XXI*, Venezuela, 2007.
- CEBADA ROMERO, Alicia, *Los conceptos de obligación erga omnes, jus cogens y violación grave a la luz del nuevo proyecto de la CDI sobre responsabilidad de los Estados por hechos ilícitos*, disponible en: <http://www.reei.org/reei4/Cebada.PDF>.
- FERRAJOLI, Luigi, *Los fundamentos de los derechos fundamentales*, Madrid, Trotta, 2005.
- GIL, Domingo, *El bloque de constitucionalidad en el derecho dominicano*, tesis de maestría en derecho constitucional, PUCMM, 2009.
- HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo, *Manual de derecho del trabajo*, 6a. ed., 1994, t. I.
- JAIME MARTÍNEZ, Héctor Armando, “Los derechos fundamentales en la persona del trabajador”, *El derecho del trabajo en los albores del siglo XXI*, Venezuela, 2008.
- MAZEAUD, Jean et al., *Lecciones de derecho civil. Primera parte*, vol. I: *Introducción al estudio del derecho privado, derecho objetivo y derechos subjetivos*, Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América, 1959.
- MOLINA MONSALVE, Carlos Ernesto, *Las normas internacionales del trabajo y su efectividad en el derecho colombiano*, Bogotá, Temis, 2005.
- , “La utilización del derecho internacional por los jueces colombianos en la solución de litigios laborales”, *VIII Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Cartagena de Indias, Colombia, mayo de 2010.
- MOREL RUIZ, Claudia, *Aplicación de la normativa internacional del trabajo de cara al derecho interno*, tesis de maestría en derecho del trabajo y seguridad social, Santiago, PUCMM, 2009.
- MOYANO BONILLA, César, *Principio de primacía del derecho internacional*, disponible en: www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/24/pr/pr14.pdf.

- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, *Los derechos laborales en la Constitución Española*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1991.
- PASCO COSMÓPOLIS, Mario, “Evolución y tendencias de la constitucionalización de los derechos laborales”, *Revista Derecho del Trabajo*, núm. 3: *El derecho del trabajo en los albores del siglo XXI*, Venezuela, 2007.
- PELLERANO, Juan Manuel, “La constitucionalización de los tratados”, *Revista Estudios Jurídicos*, vol. IX, núm. 1, enero-abril de 1994.
- POTOBSKY, Geraldo von, *Eficacia Jurídica de los convenios de la OIT en el plano nacional*, disponible en: http://training.itcilo.org/ils/ils_judges/training_materials/spanish/VonPotobsky.pdf.
- RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, Rosiris, “Derechos fundamentales laborales”, *Revista Derecho del Trabajo. Homenaje a los maestros Efrén Córdoba y Néstor de Buen*, Venezuela, abril-mayo de 2009.
- VILLASMIL PRIETO, Humberto, *Relaciones laborales en tiempo presente*, Caracas, Universidad Católica Andrés Bello, 2007.

Sentencias dominicanas citadas

Sentencia del 22 de octubre de 2008, sobre la acción en inconstitucionalidad en contra de la resolución del Congreso Nacional No. 3874 del 10 de julio de 1954.

Sentencia del 23 de agosto de 1950, B.J. 481.

Sentencia del 28 de enero de 1955, B.J. No. 534.

Sentencia del 8 de agosto de 1930, B.J. 240-245.

Sentencia No. 4, 16 de enero de 2007, B.J. No. 1166.

Sentencia No. 9, del 24 de febrero de 1999, B.J. 1059.

Sentencias extranjeras citadas

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, sección segunda, expediente 8083 del 27 de septiembre de 1994.

Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, Sala Constitucional, resolución No. 5000-93, expediente No. 1214-S-93.

Corte Suprema de Justicia de la Nación, Asociación Trabajadores del Estado *vs.* Ministerio de Trabajo, 11 de noviembre de 2008.

Corte Suprema de Justicia de la Nación, Rossi, Adriana María *vs.* Estado Nacional-Armada Argentina, 9 de diciembre de 2009.

Doctrina de la Corte Interamericana de los Derechos Humanos, OC-7/86, del 29 de agosto de 1986 y OC-2/82 del 24 de septiembre de 1982, serie A, No. 2, párrafo 33.

Sentencia C-567/00, M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

Sentencia Corte Constitucional de Colombia T-568/99, exp. 206.360.

Sentencia de la Corte Constitucional de Colombia T-568/99, exp. 206.360.

Sentencia del 2 de febrero de 2001, en el renombrado caso “Ricardo Baena y otros *vs.* Panamá”.

Sentencia del Tribunal Constitucional peruano de 19 de agosto de 2002. Exp. 0895-2001-AA/TC, Lucio Valentín Rosado contra Essalud

Sentencia del Tribunal Constitucional peruano del 6 de noviembre de 2002. Exp. No. 125-2002-AA/TC, Ángela Mamani contra Municipalidad Distrital de Samegua.

Sentencia del Tribunal Constitucional peruano del 9 de enero de 2003. Exp. 2387-2002-AA/TC, Carlos Gallo contra Municipalidad de Paiján.

Sentencia emitida por la Sala Constitucional de la Suprema Corte de Justicia de San José, Costa Rica, del 11 de diciembre de 2008.

Sentencia T-568/99, M.P. Carlos Gaviria Díaz. 