BA2021000017

DERECHOS SOCIALES LABORALES COMO SISTEMA NORMATIVO EN LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Autor: Leonardo Montilla.
Correo electrónico: Leonardomontilla549@gmail.com
Abogado
MSc. en Derecho Laboral.
Doctorando en Ciencias Jurídicas
Teléfono contacto: 0416-7435437
Recibido: 12/11/2024 **Aprobado**: 22/12/2024

RESUMEN

El estudio tiene como propósito general analizar los derechos sociales laborales como sistema normativoen las convenciones colectivas de trabajo. Para efecto de esta producción escritural se asumió como ruta epistémica el paradigma interpretativo, a partir del cual el investigador realizó una hermenéusis razona con base a las dimensiones intersubjetiva que se entraman en el proceso de análisis e interpretación de los estamentos legales, jurisprudencia y la doctrina que sustentan la temática objeto de estudio. Asimismo, se consideró una metodología cualitativa la cual conduce al investigador a estudiar las vivencias enmarcadas en la sociología del derecho y los derechos humanos orientada por el método exegético, mediante el cual se busca descubrir la intención plasmada en las diversas fuentes, el mensaje que se quiere transmitir y la aplicación práctica que puede derivar las normas. Vale acotar, que el estudio se concibió con base a una investigación de tipo documental, permitiendo acudir a fuentes de información de connotados autores latinoamericanos y venezolanos, tomando como estrategia de búsqueda un arqueo bibliográfico riguroso mediado por la red, permitiendo consolidar una plataforma conceptual robusta para sustentar el estudio. Se tomó como escenario la realidad del contexto social y laboral venezolano. Los hallazgos fueron sometidos a un proceso hermenéutico que permitió emerger ciertas conclusiones que van a fortalecer el andamiaje normativo de las ciencias jurídicas.

Descriptores: Derechos sociales laborales, sistema normativo y convenciones colectivas de trabajo.

BA2021000017

SOCIAL LABOR RIGHTS AS A NORMATIVE SYSTEM IN COLLECTIVE LABOR AGREEMENTS

ABSTRACT

The general purpose of this study is to analyze social labor rights as a normative system in collective labor agreements. For the purpose of this written production, the interpretive paradigm was assumed as an epistemic route, from which the researcher carried out a reasoned hermeneutics based on the intersubjective dimensions that are intertwined in the process of analysis and interpretation of the legal provisions, jurisprudence and doctrine that support the subject matter of study. Likewise, a qualitative methodology was considered which leads the researcher to study the experiences framed in the sociology of law and human rights guided by the exegetic method, through which one seeks to discover the intention expressed in the various sources, the message that one wants to transmit and the practical application that can be derived from the norms. It is worth noting that the study was conceived based on documentary research, allowing access to information sources from renowned Latin American and Venezuelan authors, using as a search strategy a rigorous bibliographical search mediated by the network, allowing the consolidation of a robust conceptual platform to support the study. The reality of the Venezuelan social and labor context was taken as a scenario. The findings were subjected to a hermeneutic process that allowed certain conclusions to emerge that will strengthen the normative framework of legal sciences.

Descriptors: Social labor rights, normative system and collective labor agreements.

INTRODUCCIÓN

Los derechos sociales y laborales se pueden asumir como un sistema normativo en el ámbito jurídico que siempre han tomado parte significativa en el marco de los humanos universales, los cuales sirven de garantía en muchos países del mundo, donde estos toman en consideración lo referido a la alimentación, el derecho a una formación intelectual mediante la educación, garantías para una calidad de vida digna, la vivienda, los derechos sociales, culturales y del trabajo. Estos derechos estarían interrelacionados y se consideran fundamentales para garantizar la dignidad y el bienestar de todas las personas.

Por tanto, la alimentación, vivienda adecuada, educación, salud, seguridad social, participación en la vida cultural, agua, y derecho al trabajo; se pueden

considerar como elementos esenciales para el desarrollo integral de los individuos y su capacidad de disfrutar de una vida plena y digna. Estos derechos están reconocidos en distintas convenciones internacionales, acuerdos, tratados, constituciones y leyes; entre otros. Conviene señalar, que las garantías de estos derechos estarían bajo responsabilidad de los Estados, quienes deben adoptar medidas para asegurar que todos los ciudadanos y ciudadanas tengan la oportunidad de contar con las condiciones igualitarias y sin discriminación. Además, es importante que se promueva acciones conjuntas colaborativas que vayan en la defensa y promoción de estos derechos, así como los procesos de evaluación atinentes al cumplimiento de estos derechos en los diversos países del mundo.

De igual manera, está el derecho al trabajo, el cual representa un derecho fundamental humano consagrado en diversos tratados y acuerdos internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Desde la perspectiva de los acuerdos internacionales en materia laboral; en Venezuela el derecho al trabajo está garantizado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela CRBV (1999), en su artículo 87:

> Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. (p. 22)

De acuerdo a esta garantía constitucional, se vislumbra como toda persona tiene el derecho de trabajar y el deber de hacerlo, contando con el respaldo jurídico del Estado venezolano, el cual debe garantizar que se adopten las medidas para que los individuos tengan la opción de obtener un trabajo que les proporcione una vida digna y decorosa, asegurando así el pleno ejercicio de este derecho. Es decir, que, en el caso venezolano, el ámbito empresarial como empleador está obligado a ofrecerle garantías al trabajador y trabajadora durante todas las etapas de la relación laboral, desde la contratación hasta la finalización del convenimiento de trabajo, regulando las

condiciones laborales para garantizar el mutuo respeto hacia los derechos consagrados en función del trabajo, el ámbito social, y la dignidad de los trabajadores. Sobre este aspecto, la Universidad en Internet UNIR (2021), indica:

> El derecho laboral o derecho del trabajo es el conjunto de normas que regulan la relación entre empleadores y trabajadores. Este conjunto de leyes aborda aspectos fundamentales de la relación laboral. Por ejemplo: que el trabajador debe realizar una labor remunerada y voluntaria, los límites de la jornada laboral, la protección de su salud o las prestaciones sociales que le corresponden en situaciones como la baja médica o el despido (p. 01).

En efecto, los derechos laborales y sociales van orientados a regular aspectos como la contratación de personal, las condiciones de trabajo, los salarios, las prestaciones sociales, la seguridad y salud laboral, la negociación colectiva, la protección contra el despido injustificado, entre otros. Su objetivo principal es garantizar la protección de los trabajadores teniendo en cuenta sus derechos, condiciones laborales justas y equitativas.

En este ámbito, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012: 02) en su Título I de las Normas y Principios Constitucionales:

> Se consagra el derecho al trabajo y el deber de trabajar de las personas de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, lo cual incluye a las personas con discapacidad. También se garantiza la igualdad y equidad de género en el ejercicio del derecho al trabajo, y se incorporan como oficiales los idiomas indígenas en la relación de trabajo, y por eso se reconoce la obligación de comunicar las disposiciones que se comuniquen en dichos idiomas a los trabajadores y trabajadoras indígenas. Se prohíbe el trabajo a las personas antes de los catorce años de edad, y acoge las disposiciones de la Ley Orgánica de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.

Conviene señalar, que las garantías de aplicación de la ley en el ámbito laboral buscan asegurar que se cumpla con las garantías laborales establecidas, la protección de los trabajadores, el respeto a las normas por parte del y la agilización de la administración de justicia en materia laboral, con el fin de promover un escenario confortable para un trabajo digno, seguro y confiable.

Vale agregar, lo establecido en el texto de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) donde se establece en su artículo 96: "…que todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley". (p. 31) En atención a este articulado, se precisa la garantía constitucional de los trabajadores y trabajadores, hay tomar en cuenta de manera prioritaria las garantías que se recogen en las distintas convenciones colectivas que vienen a configurar los principios regulatorios y garantes que buscan proteger los derechos laborales y garantizar condiciones justas en el ámbito laboral.

Es evidente que las convenciones colectivas se rijan por un Sistema normativo que sirva de plataforma jurídica para regular las premisas que se recogen en las contrataciones colectivas. Este sistema estaría compuesto por leyes, reglamentos, tratados internacionales, jurisprudencia, costumbres y principios generales del derecho, entre otros. El sistema normativo establece las reglas y procedimientos que deben seguirse para resolver conflictos, proteger las garantías constitucionales y derechos de los individuos.

Desde esta perspectiva, es imperativo que las convenciones colectivas de trabajo se configuren en función de una visión humanista que ponga al trabajador y trabajadoras como protagonista de los procesos de negociaciones colectivas, ante de velar solo por los intereses económicos empresariales y políticos institucionales. En este ámbito, la Universidad de la Costa, (2020), destaca que:

> El Enfoque Humanista proporciona los conocimientos básicos sobre la manera en que se puede acceder a la comprensión del ser-en-el-mundo en su día a día, a partir de los fundamentos teóricos que yacen al interior de la propuesta humanista existencial como lo son, el sentido, la intencionalidad, la consciencia, el aquí y el ahora, el desarrollo del potencial, la libertad, el deseo, la muerte, el aislamiento y la voluntad, entre otros (p. 01).

Tomado como referencia, esta postura psicológica y filosófica, se configura una reflexión orientada enmarcada en las normativas jurídicas de las convenciones

colectivas, es un requerimiento ineludible el carácter humanista que debe predominar en este tipo de acuerdo entre el empleador y los empleados. En tal sentido, es imperativo tener en cuenta una visión humanista que proteja al trabajador desde su condición humana y ética, poniendo énfasis en la dignidad, el valor y el potencial del ser humano. Lo ideal, sería consolidar las convenciones colectivas de trabajo tomando en consideración los derechos fundamentales de las personas, las cuales reclaman ser tratado con respeto, compasión y empatía; donde esta visión pueda promover la libertad, igualdad, justicia, solidaridad y la realización plena del ser humano en todos los aspectos de su vida.

En este caso, se requiere que tanto el sector privado como público procuren mayor énfasis en una visión humanista enfocada en el desarrollo personal, la autorrealización y el crecimiento individual; donde cada persona tiene la capacidad de alcanzar su máximo potencial y de encontrar significado y propósito en su vida; es decir, incrementar esfuerzo y dedicación para la consolidación de un estatus social y laboral cargado de bienestar emocional y la autoexploración, promoviendo la autoaceptación, autenticidad y la autonomía.

De acuerdo a los planteamientos precedidos, el investigador planteó como propósito fundamental del estudio; Interpretar los derechos sociales laborales como sistema normativo que regula las convenciones colectivas de trabajo desde una visión humanista. Esta razón teleológica lleva a revelar nuevos estamentos jurídicos implicados en las convenciones colectivas como herramienta esencial que permite a los trabajadores mejorar sus condiciones de trabajo, tener una voz más fuerte en el lugar de trabajo, promover la solidaridad y la cooperación, y fortalecer la democracia.

Por otro lado, se pone de manifiesto el punto meritorio para valorar y promover los derechos sociales y laborales de los trabajadores, los cuales, se revisten de gran significancia como preceptos jurídicos esenciales para garantizar una vida digna, promover la igualdad y la justicia social, estimular el crecimiento económico, fortalecer la democracia y proteger a los trabajadores y trabajadoras más vulnerables, por lo cual tomando todos estos referentes y el sinergia con el fin de esta producción

escrita que busca analizar los derechos sociales laborales como sistema normativoen las convenciones colectivas de trabajo, se presentan los siguientes cinstructis teoricos:

Derechos Sociales Laborales

Los derechos sociales laborales se pueden concebir como aquellos derechos que garantizan a los trabajadores condiciones dignas y justas en el ámbito laboral, como el derecho a un salario justo, a la seguridad y salud en el trabajo, a la jornada laboral adecuada, al descanso semanal, a la protección social, entre otros. Estos derechos están recogidos en el texto constitucional de Venezuela de 1999, donde se despliega significativos preceptos jurídicos fundamentales para garantizar los derechos sociales y al trabajo con una remuneración adecuada, así como velar por la salud de la población que no puede costear servicios médicos, teniendo en cuenta una garantía fundamental, que asegure que niños, adolescentes, jóvenes y ancianos puedan ejercer plenamente sus derechos y garantías.

Derechos Sociales

Los derechos sociales estarían referidos a aquellos derechos que garantizan a las personas condiciones de vida dignas y justas, promoviendo la igualdad, la solidaridad y la inclusión social. Al respecto, Grupo S&D (2024). Manifiesta que los derechos sociales:

> Son el cimiento de una sociedad justa e inclusiva, ya que garantizan que todas las personas reciban el mismo trato, disfruten de las mismas oportunidades y queden protegidas frente a la discriminación. Estos derechos, que abarcan ámbitos fundamentales como la educación, la atención sanitaria, la vivienda, el empleo, la seguridad social y el acceso a la cultura, permiten a las personas vivir una vida plena. Garantizan el acceso a una educación y una atención sanitaria de calidad, una vivienda segura, un empleo justo, apoyo social y experiencias culturales enriquecedoras (p. 1).

En este sentido, se puede ver el Reconocimiento y protección de los grupos humanos como un mecanismo para reconocer y proteger a los diferentes grupos

humanos, ya sean naturales o no. Esto se enfocaría en promover una convivencia organizada y justa en la sociedad, garantizando que todos los individuos tengan igualdad de oportunidades y acceso a servicios básicos y esenciales para su bienestar.

Por su parte, la Obligación del Estado debería ir orientada a resaltar la responsabilidad del Estado para crear servicios y establecer leyes que garanticen la participación efectiva de todos los ciudadanos en el disfrute de los derechos civiles y sociales. Esto tendría que ver como el Estado debe asegurar que no existan barreras que impidan a ciertos grupos acceder a los beneficios de la sociedad, promoviendo la equidad y la inclusión. De acuerdo a estos dos factores, se puede concluir, que los derechos sociales como un medio para promover una sociedad justa y equitativa, donde el Estado jugaría un papel fundamental en garantizar la protección y el acceso igualitario a los recursos y servicios necesarios para el bienestar de todos los ciudadanos.

Derechos Laborales

Todo país en la actualidad cuenta con un andamiaje jurídico que protegen a los trabajadores en su relación laboral, garantizando condiciones dignas de trabajo, seguridad, salud, y respeto a sus derechos fundamentales en el ámbito laboral. Con relación al derecho laboral, Ernesto Krotochin, citado en Balbín, (2015) expresa que:

> Derecho laboral es el conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad el que se limita al trabajo prestado por los trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad social surgen de ese presupuesto básico, y cuyo contenido intencional apunta a lo jurídico (p. 3).

Se evidencia como estos derechos abarcan aspectos como la libertad sindical, la protección contra la discriminación laboral, el derecho a un salario justo, a un ambiente laboral seguro y saludable, entre otros aspectos que buscan asegurar el bienestar y la equidad en el trabajo. De forma similar, Walker Linares citado en Balbín, (2015) lo define como: “el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a

mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad compuestas de obreros, empleados y trabajadores intelectuales e independientes" (p. 3).

En este sentido, los derechos laborales se pueden ver como los derechos básicos que todo trabajador tiene en el contexto laboral, como el derecho a un ambiente seguro y a una paga justa, entre otros. Estos derechos son regulados por las leyes y tratados internacionales y nacionales, y también son protegidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras agencias internacionales. También, De Ferrari citado en Balbín, (2015) dice que el derecho laboral:

> Es el conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas nacidas de la prestación remunerada de un servicio cumplido por una persona bajo la dirección de otra". Agrega que: "puede decirse, acaso con mayor fundamento y precisión que esta rama del derecho en realidad está constituida por el grupo de normas que rigen el trabajo subordinado en general y, particularmente, la situación del hombre considerado como miembro de una profesión y de ciertas comunidades que integra como trabajador (p. 3).

En este contexto, se puede afirmar que el Derecho del Trabajo representaría un conjunto de normas que vienen a regular las relaciones jurídicas surgidas de la prestación de un servicio remunerado por un trabajador o trabajadora bajo la dirección de otra. Aquí se resalta la naturaleza subordinada de la relación laboral, donde el trabajador se encuentra en una posición de dependencia respecto al empleador.

Visión Humanista de los derechos sociales laborales

Una visión humanista se puede ver como un enfoque centrado en el ser humano, su bienestar, dignidad y desarrollo integral; esto hace que el humanismo valore la libertad, igualdad, justicia, solidaridad y el respeto a la diversidad; lo cual conduciría a promover la importancia de la razón, ética, creatividad y el potencial humano. Siguiendo a Rodríguez, (2008): "Humanismo es un término polisémico sujeto a diversas formas de interpretación y realización. En sentido genérico, se dice

humanista a cualquier doctrina que afirme la excelsa dignidad humana, el carácter racional y de fin del hombre, que enfatiza su autonomía …" (p. 1).

Es decir, el humanismo enfatiza la importancia de la experiencia humana, la autonomía y la responsabilidad individual. En el ámbito educativo, el humanismo resalta el desarrollo integral de la persona, su capacidad crítica y su realización personal.

Visión humanista trenzada en el Derecho

La visión humanista enmarcada en el derecho puede ir orientada a situar a la persona en el centro de las políticas y decisiones, promoviendo su bienestar y su desarrollo integral en un contexto de respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales. Desde este contexto, Rodríguez, (2008), expresa:

> La visión humanista que se enmarca en el derecho se basa en el reconocimiento de la dignidad inherente a todas las personas y en la promoción de sus derechos fundamentales. En este enfoque, se considera que cada individuo posee un valor intrínseco y único, y que, por lo tanto, merece ser tratado con respeto, igualdad y justicia (p. 2).

Desde esta perspectiva, el derecho se concibe como una herramienta orientada a la protección y promoción de los derechos humanos, garantizando que todos los individuos puedan llevar una vida digna en armonía, con igualdad de oportunidades y al pleno desarrollo de sus capacidades. En este sentido, se busca construir una sociedad más justa, solidaria y respetuosa de la diversidad, donde se reconozcan y se respeten los derechos de todas las personas, sin discriminación ni exclusión.

Convenciones Colectivas de Trabajo.

La convención colectiva de trabajo se puede ver como un procedimiento o acción que lleva a cabo los representantes legítimos de los trabajadores con el ente empleador; dicho procedimiento no sustituye el contrato de trabajo, sino que lo complementa, ya que puede incluir cláusulas, condiciones, derechos y deberes

adicionales o complementarios a los establecidos en el contrato individual de trabajo de cada empleado. Esto significaría que la convención colectiva establece normas y condiciones que se aplican a un grupo de trabajadores asociados a un sindicato, pero no modifica los términos del contrato de trabajo de manera individual. De acuerdo a Nayma consultores, (2024):

> Las negociaciones colectivas se encuentran reguladas en el artículo 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999; en concordancia con lo previsto en el artículo 431 del Decreto con rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, y el artículo 135 del reglamento de la Ley del Trabajo (p. 01)

En este sentido, la convención colectiva estaría funcionando como un acuerdo colectivo que se firma entre el empleador y un grupo de trabajadores representados por un sindicato, y se aplica a todos los trabajadores incluidos en dicha convención durante su vigencia. A través de la convención colectiva, se pueden establecer condiciones laborales más favorables para los trabajadores de forma integral, estableciendo beneficios de forma colectiva.

Convenciones Colectivas del Trabajo en Venezuela

La convención colectiva se puede ver como un instrumento que busca regular las relaciones laborales en el empleador y los trabajadores conteniendo como premisa la equidad, justicia y dignidad. Vale acotar, que en Venezuela se han venido haciendo ajustes y transformaciones, producto de la situación económica que vive el país, teniendo una gran influencia que ha obligado; tanto el sector público como al privado a considerar aspectos paliativos fundamentalmente con iniciativa gubernamental, para paliar las dificultades económica y financiera que vive la sociedad venezolana en general. Para ello, es conveniente que las distintas organizaciones sindicales pudieran establecer acuerdos unificados para unas condiciones laborales dignas para los trabajadores, asumiendo con responsabilidad el proceso de negociación y el

cumplimiento de acuerdo que garanticen la estabilidad, garantía y respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.

En este sentido, vale recurrir a la ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) (2012) la cual establece en su artículo 434:

> La convención colectiva de trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores y trabajadoras que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes. No obstante, podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas de las cláusulas establecidas, por otras, aun de distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores y trabajadoras. Es condición necesaria para la aplicación de este artículo indicar en el texto de la convención, con claridad, cuáles son los beneficios sustitutivos de los contenidos en las cláusulas modificadas. No se considerarán condiciones menos favorables el cambio de un beneficio por otro, aunque no sea de naturaleza similar, debiéndose dejar constancia de la razón del cambio o de la modificación.

Esta disposición estaría orientada a asegurar que las convenciones colectivas de trabajo mejoren las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras en comparación con los contratos individuales existentes, permitiendo flexibilidad en la negociación siempre y cuando se garantice un beneficio global superior para los trabajadores y se detalle claramente en el acuerdo los cambios realizados.

Actualmente, las la discusión de las contrataciones colectivas en Venezuela, deben ser desde la realidad que viven el sector privado empresarial y la situación que vive el país en materia financiera, lo cual indica que no se debe dar ninguna negociación o convenimiento desde la perspectiva de una sola de las partes. Es determinante sentarse en la mesa de negociaciones, convencidos de buscar las mejores condiciones para los trabajadores, y no caer en la medición de fuerzas o parcelas de poder, tanto en las organizaciones sindicales como el ente empleador, evitándose cualquiera de estas acciones.

Configuración de los sindicatos en Venezuela

Un sindicato se puede formar cuando un grupo de trabajadores y trabajadoras se unen para proteger sus intereses laborales y luchar por mejores condiciones de trabajo. Según Abad, y Goncalves (2011) citado por Hernández, A. (2020; 263):

> El mapa actual del movimiento sindical así lo refleja. Se identifican organizaciones de tercer grado (confederaciones) que política e ideológicamente muestran profundas diferencias: La Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV-1947), La Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV-1963), la Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA-1964), La Confederación General del Trabajo (CGT-1971), La Unión Nacional de Trabajadores (UNT-1993). A estas se han sumado recientemente nuevas iniciativas de organizaciones de trabajadores, algunas no reconocidas oficialmente: La Alianza Sindical Independiente (ASI-2002), La Central Socialista de Trabajadores (CST-2008), el Movimiento Solidaridad Laboral (MSL-2009), El Frente Autónomo por la Defensa del Empleo, el Salario y el Sindicato (FADESS-2010) y La Unidad de los Trabajadores de la Ciudad el Campo y el Mar (2011).

Cada una de estas organizaciones refleja particularidades que las hacen complejas, lo cual implicaría que un acercamiento e intercambio estará determinado por una dinámica particular de relaciones (entre organizaciones y dentro de las organizaciones). A pesar de la diversidad y de la cantidad de organizaciones, el movimiento sindical está llamado a tener en cuenta en todo momento, el cuidado y preservación de las reivindicaciones de los trabajadores, garantizando de antemano que los mismo, perciban una remuneración justa para llevar una vida digna y respetuosas.

CONCLUSIONES

Luego de Interpretar los derechos sociales laborales como sistema normativo que regula las convenciones colectivas de trabajo desde una visión humanista, con bases a las leyes, jurisprudencia y la sustentación de la doctrina, se puede decir que la protección y promoción de los derechos sociales laborales son fundamentales para garantizar un entorno justo, equitativo e igualitario en el ámbito laboral; no obstante,

como sistema normativo, estos derechos tienen su base en la legislación que rige las convenciones colectivas de trabajo y se basan en una visión humanista.

En efecto, la visión humanista del sistema normativo de los derechos sociales laborales debe tener en cuenta los aspectos como el respeto a la dignidad humana, la igualdad de oportunidades, el reconocimiento de las diferencias culturales y la promoción de un entorno laboral en el que se valoren los principios éticos y morales. Esta perspectiva busca proteger los intereses de todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente del tipo de contrato o situación laboral, garantizando así su bienestar y seguridad en el ámbito laboral.

Mientras que el sistema normativo debe imbricarse en las convenciones colectivas de trabajo que rigen aspectos como la remuneración, las horas de trabajo, los descansos, las vacaciones, el acceso a formación y educación profesional, entre otros. Estas convenciones son resultado del diálogo social entre los distintos actores involucrados en el ámbito laboral: empleadores, trabajadores, gobiernos y organizaciones gremiales. Por tanto, es conveniente que, al momento de consolidar una convención colectiva, tanto el patrón como los trabajadores asuman de manera conjunta una visión humanista que implique la promoción de un entorno laboral que favorezca la participación ciudadana, el diálogo social y la cooperación entre los diferentes actores involucrados en el ámbito laboral.

Esto incluye la protección de los derechos fundamentales como el libre ensamblaje de sindicatos, la libertad de asociación e información y consulta previa a tomar decisiones que puedan afectar directamente a los trabajadores. En síntesis, el sistema normativo de derechos sociales laborales como base para las convenciones colectivas de trabajo está llamado a una visión humanista que busque proteger y promover los intereses de todos los trabajadores y trabajadoras, garantizando un entorno laboral justo, equitativo e igualitario, basado en prácticas sostenibles y respetar los principios éticos y morales que rigen nuestra sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Balbín, A. (2015). El concepto de derecho del trabajo. Disponible en: https://core.ac.uk/download/pdf/296384014.pdf

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta oficial. Nº 36.860. Disponible en: https://vlexvenezuela.com/vid/constitucion-republica-bolivariana-venezuela-738438277?from_fbt=1&forw=go&fbt=webapp_preview&addon_version=6.8

Coloma, F. (2022). El método exegético en el derecho procesal penal del Ecuador y su alcance frente al sistema de justicia. Guayaquil. Editorial Guayaquil, Universidad Metropolitana. Disponible en: https://repositorio.umet.edu.ec/handle/67000/172

Grupo S&D (2024). Derechos sociales y laborales para toda la ciudadanía de la UE. Disponible en: https://www.socialistsanddemocrats.eu/es/content/derechos-sociales-y-laborales-para-toda-la-ciudadania-de-la-ue#:~:text=Garantizan%20el%20acceso%20a%20una%20educaci%C3%B3n%20y,armoniosa%20y%20pr%C3%B3spera%20para%20todos%20y%20todas.

Hernández, A. (2020). "El derecho a la libertad sindical en la República Bolivariana de Venezuela". Tesis de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) de España. Disponible en: http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:ED-Pg-DeryCSoc-Aahernandez/HERNANDEZ_ORTIZ_Alfonso_Antonio_Tesis.pdf

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012). (Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012) Disponible en: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorgtrabajo_ven.pdf

Nayma consultores, (2024) Convenciones colectivas presente y futuro. Disponible en: https://naymaconsultores.com/convenciones-colectivas-de-trabajo-en-venezuela-presente-y-futuro/

Noroño, J. Baquero, T. Vílchez, R. y Soto, O. (2021) Ética en las organizaciones sindicales venezolanas: una mirada desde lo teórico-legal. Disponible en: https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35764/38076

Rodríguez, E. (2008). ¿Qué es el humanismo? Problemática de la formación humanística. ISSN: 0120-8454 - No. 72. Disponible en: https://www.redalyc.org/pdf/5155/515551759007.pdf

Universidad en Internet UNIR (2021). ¿En qué consiste el derecho laboral y cuál es su ámbito de aplicación? Disponible en: https://www.unir.net/derecho/revista/derecho-laboral/

Universidad de la Costa, (2020) Enfoque humanista. Disponible en: https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/6591