

EL TRABAJO DIGNO DESDE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN VENEZUELA



Autora: Ledy Ramos

Correo electrónico: ledyramose@hotmail.com

Abogada

Especialista en planificación y evaluación

Doctoranda en ciencias jurídicas

Teléfono contacto: 0424-3707348

Recibido: 03/02/2026 **Aprobado:** 20/02/2026

RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo principal analizar el trabajo digno desde la constitucionalidad de los derechos fundamentales en el Estado Venezolano. En tal sentido, se formula una relación entre trabajo digno y condiciones de trabajo como derechos fundamentales de las personas trabajadoras, partiendo del planteamiento de considerar el trabajo digno como garantía de los derechos humanos en Venezuela, en el marco de lo establecido primeramente en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), así como en otros instrumentos normativos que identifican la declaratoria del derecho y el deber del trabajo, en condiciones de dignidad. La inquietud científica estuvo dada en que los derechos fundamentales en el trabajo implican una perspectiva subjetiva y objetiva de calidad de vida laboral, estos derechos en ocasiones no son garantizados, a pesar que Venezuela cuentan con una garantía normativa, la realidad indica la necesidad de implementar mecanismos orientados a que su cumplimiento sea eficiente y efectivo. La metodología asumida estuvo bajo los criterios de un estudio documental-bibliográfico, bajo el tipo de investigación analítico. En cuanto a la Línea de Investigación donde se inserta este estudio se corresponde a: Derechos fundamentales, tutela nacional y supranacional de los mismos, la cual está centrada en la garantía de los derechos y libertades fundamentales de la persona, y deja claro que el ordenamiento jurídico tiene valor si se basa en el reconocimiento de los derechos fundamentales de la persona, que se garantiza y se afianza, incluso contra el propio Estado.

Descriptores: Calidad de vida laboral, constitucionalidad, Derechos fundamentales, Trabajo digno, Ambiente de trabajo.



DECENT WORK FROM THE PERSPECTIVE OF THE CONSTITUTIONALITY OF FUNDAMENTAL RIGHTS IN VENEZUELA

ABSTRACT

The main objective of this study is to analyze the quality of working life and decent work from the constitutionality of fundamental rights in the Venezuelan State. In this sense, a relationship between quality of working life and decent work is formulated as fundamental rights of workers, based on the approach of considering decent work as a guarantee of human rights in Venezuela, within the framework of what was first established in the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela (1999), as well as in other normative instruments that identify the declaration of the right and duty of work, in conditions of dignity. The scientific concern was given that fundamental rights at work imply a subjective and objective perspective of quality of working life, these rights are sometimes not guaranteed, despite the fact that Venezuela has a regulatory guarantee, reality indicates the need to implement mechanisms aimed at ensuring that compliance is efficient and effective. The assumed methodology was under the criteria of a documentary-bibliographical study, under the type of analytical research. Regarding the Research Line where this study is inserted, it corresponds to: Fundamental rights, national and supranational protection of the same, which is focused on the guarantee of the fundamental rights and freedoms of the person, and makes it clear that the legal system The legal system has value if it is based on the recognition of the fundamental rights of the person, which is guaranteed and strengthened, even against the State itself.

Descriptors: Quality of working life, constitutionality, Fundamental rights, Decent work, Work environment.

INTRODUCCIÓN

La incertidumbre que enfrentan las organizaciones en la actualidad y los cambios que caracterizan a la nueva economía, han ocasionado una reestructuración permanente en el ambiente laboral, lo cual conlleva a considerar las relaciones de trabajo en un contexto donde se transformen y se generen reacomodos de los diferentes actores que intervienen en el campo del trabajo, así como en el papel regulador del Estado. A tal efecto, las organizaciones que buscan consolidarse y posesionarse en el mercado, tienen que convertirse en innovadoras y generar ambientes de trabajo que garanticen el trabajo digno de trabajadores y trabajadoras, a la vez que potencien las capacidades de éstos, además de asegurar el disfrute de otros



derechos considerados fundamentales, y de vital importancia para el desarrollo autónomo y vida digna de las personas.

Desde esta perspectiva, la dinámica cambiante en la actualidad, no solo cuestiona los modelos tradicionales de regulación en el campo del derecho laboral, sino que también tienen efectos en el Estado social y democrático de derecho. Es por ello, que las organizaciones actuales deben orientarse a brindar al talento humano un ambiente laboral agradable, con unas condiciones favorables que le permitan a los trabajadores adaptarse a los procesos de transformación producto de los cambios en el entorno, y de esta manera cumplir con la legislación que protege los trabajadores y trabajador, tales como la constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo para los trabajadores y trabajadoras del año 2012 (LOTTT), convenios de la Organización Internacional del Trabajo, políticas y normativas que rigen las organizaciones tanto públicas como privadas.

En este contexto, el planteamiento de los derechos fundamentales en el trabajo responde a una realidad histórico-social en la cual se evidencia una marcada y permanente violación de los derechos laborales, concretamente en lo que se refiere a las formas de trabajo forzoso y obligatorio, y el ambiente laboral. En tal sentido, a pesar que en Venezuela existe una constitucionalidad y diversos instrumentos normativos, que identifican la declaratoria del derecho y el deber del trabajo, en condiciones de dignidad, sin embargo, las empresas constantemente violan las garantías que establecen estos derechos y el estado o instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de lo establecido no aplica las sanciones que corresponden como consecuencia a la violación o no cumplimiento de los derechos fundamentales de la persona como individuo trabajador y como ser social.

En este orden de ideas, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos CIDH, (2020), sostiene:

En Venezuela durante la última década se ha presentado una situación crítica en la economía de las empresas, enmarcada en un fuerte deterioro del proceso social, vinculando las Condiciones Laborales, con aumento del desempleo y la disminución del poder adquisitivo producto de la inflación, sumado a la escasez de alimentos que ha predominado en todas



las áreas de la economía, y más aún, la crisis alimentaria. Asimismo, se han generado políticas de ajustes macroeconómicos, de reconversión productiva, así como las nuevas políticas fiscales y cambiarias. Estos aspectos, han producido una situación de mayor inestabilidad y precariedad del empleo. (P.440).

Lo antes planteado, devela la existencia de una situación socioeconómica que coloca en riesgo el trabajo digno y las condiciones de trabajo, en consecuencia, la violación del estado de derecho lo cual incide sobre la garantía de los derechos fundamentales, particularmente en lo que concierne al trabajo como derecho humano. Desde esta visión, se interpreta la necesidad de que los entes jurídicos, en especial las instituciones del Poder Público dentro del contexto de las atribuciones que le son otorgadas al respecto, cumplan con el cometido de concretar acciones que trasciendan la consagración normativa y la retórica bajo el principio de autonomía y los ciudadanos y ciudadanas trabajadores tengan oportunidades de un trabajo que sea productivo y generador de un ingreso que les permita vivir con dignidad.

En este contexto, la finalidad de este estudio consistió en analizar el trabajo digno y las condiciones en que se genera desde la constitucionalidad de los derechos fundamentales en el Estado Venezolano, motivo por el cual su importancia se encuentra afianzada en que en Venezuela como país soberano argumenta el trabajo digno dentro de los derechos fundamentales de las personas que trabajan, garantizando con ello los procedimientos laborales y la convivencia equilibrada entre éstos y las organizaciones laborales. Metodológicamente, el presente ensayo se sustentó en un análisis documental del estado del arte relacionado con la temática bajo estudio ya que, de acuerdo con Martínez (2011), las ciencias sociales y jurídicas requieren del análisis de documentos y reflexiones sobre los conceptos ya existentes.

De allí que, para tal fin se realizó una búsqueda de documentos impresos y electrónicos publicados en los últimos cinco años, así como también repositorios universitarios. Desde este ámbito, se ofreció una panorámica del alcance y de los contenidos esenciales abordados en forma de categorías de análisis tales como; trabajo digno, condiciones laborales, Derechos fundamentales en el trabajo, Constitucionalidad de los derechos fundamentales al trabajo en Venezuela.



La constitucionalidad de los derechos fundamentales y las condiciones de trabajo digno

Interpretar las condiciones de trabajo digna desde la constitucionalidad de los derechos humanos laborales, constituye un importante campo de estudio y análisis que permite la comprensividad de los diversos factores jurídicos, ambientales, organizacionales y humanos, relacionados con el mejoramiento y/o deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en establecimientos de empresas de toda índole, así como de organismos públicos y privados, en Venezuela.

En tal sentido, se inicia este aparte, configurando una definición de condiciones de trabajo en la legislación venezolana y a posterior lo concerniente a las condiciones laborales, de tal manera que se vincule el trabajo digno, además de la compensación justa y adecuada que tanto el Estado como las organizaciones laborales, deben garantizar a toda persona trabajadora sin distingo o discriminaciones de ningún tipo. En este sentido, Jaime y col, (2005, p. 196) sostiene:

(...) las condiciones de trabajo abarcan las siguientes instituciones: 1) La remuneración, 2) el tiempo de trabajo y el tiempo de no trabajo (jornada y descansos diarios, semanales o anuales); 3) la forma como se ejecuta la prestación por parte del trabajador; y, 4) el ambiente de trabajo y la garantía de la seguridad integral del trabajador. De este modo, la LOTTT (2012), establece la regulación de las condiciones generales del trabajo, en un conjunto de parámetros que busca asegurar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras y que son desarrollados normativamente en el texto de la Ley.

En esta perspectiva, el artículo 156, de la LOTTT, impone que en las condiciones generales de trabajo se garantice: el desarrollo físico, intelectual y moral; el tiempo de descanso; el ambiente saludable de trabajo, la protección a la vida, la salud y la seguridad laboral; la prevención y condiciones necesarias para evitar el hostigamiento y el acoso. Estas garantías a que hace referencia el artículo citado, son aseguradas con la regulación de las reglas para el otorgamiento de las vacaciones y el pago del bono vacacional, los principios de aseguramiento de un salario digno para el



trabajador, el tiempo de descanso intrajornada, interjornada y descanso semanal continuo y obligatorio; así como el pago de lo que le corresponde al trabajador por los beneficios obtenidos por la entidad de trabajo.

Desde este orden de ideas, las condiciones generales del trabajo, también se encuentran reguladas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo LOPCYMAT (2005). De tal manera que en su artículo 59, contempla las condiciones adecuadas para garantizar la protección de los trabajadores y las trabajadoras. Estas condiciones deben asegurar a los trabajadores el más alto grado de salud física y mental; la protección a niños, niñas y adolescentes y a personas con discapacidad o necesidades especiales. El empleador debe adaptar la organización y funcionamiento del establecimiento, así como los métodos y sistemas o procedimientos en la ejecución de los procesos productivos.

Bajo este panorama jurídico y derecho social del trabajo, se interpreta la garantía de una serie de condiciones que coadyuvan al logro de la calidad de vida laboral, entendida como la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador, así como con todo lo relacionado con su entorno laboral. A este respecto, Marapacuto y Rodríguez, (2022), resaltan la concepción de calidad de vida en el trabajo, referida por el Modelo de calidad de vida laboral de Walton (1975), en el cual se toma en cuenta los valores ambientales y humanos. Entre ellos: compensación justa y adecuada, condiciones de salud y seguridad en el trabajo, oportunidades para uso y desarrollo del crecimiento continuo. Es decir, para Walton (ob.cit) la Calidad de Vida en el Trabajo es un proceso para humanizar el lugar de trabajo.

En este contexto, la definición de condiciones de trabajo digno, hace alusión o está relacionado con el bienestar y tranquilidad del colaborador dentro de su centro de trabajo, hecho que se determinará según la percepción del trabajador frente a los diferentes factores motivacionales que reciba por parte de la empresa; por ello, es preciso indicar que cuando la organización cumple con los requerimientos básicos y vitales para el buen desempeño de las actividades del colaborador, este estará cumpliendo con la calidad de vida laboral que merece que el trabajador, quien al estar convencido que su institución está procurando brindarle soporte, seguridad,



satisfacción y bienestar laboral, retribuirá con un desempeño óptimo dentro de sus tareas diarias (Patlán, 2016).

Desde esta visión, concebir la calidad de vida laboral desde la constitucionalidad de los derechos fundamentales del ser humano, pasa por considerar las condiciones adecuadas que las organizaciones y el Estado venezolano ofrezcan a los trabajadores y las trabajadoras. Todos los requerimientos básicos y vitales para el buen desempeño de las actividades. Estas condiciones deben asegurar a los trabajadores el más alto grado de salud física y mental de modo que su dignidad humana sea respetada.

Trabajo digno como derecho fundamental

El término de trabajo decente, asumido por la CRBV (1999) como trabajo digno, fue acuñado inicialmente en 1999 por el entonces director general de la OIT, Juan Somavia, al presentar su memoria en la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 1999), es la traducción en el ámbito de la OIT de la dignidad en el trabajo, lo cual se sintetiza las aspiraciones de las personas que trabajan de tener la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, y le garantice una calidad de vida laboral centrada en seguridad en el lugar de trabajo, protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad, y la igualdad de oportunidades y trato justo en igualdad de condiciones tanto a trabajadores como a trabajadoras.

En este mismo orden de ideas, el trabajo digno como derecho fundamental, es considerado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, (CIDH, 2020), como:

El derecho al trabajo digno se encuentra enmarcado en el Artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en el Artículo 6 del Protocolo de San Salvador, garantizando condiciones de trabajo y de vida para las personas. La Comisión Interamericana ha interpretado el contenido del derecho al trabajo digno, permitiendo a los Estados facilitar el cumplimiento de sus obligaciones en relación a esta temática. Además, vale destacar que derecho al trabajo digno en el SIDH



encuentra puntos de contacto con el concepto de trabajo decente, desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). (p.40)

En este punto cobra relevancia el término de trabajo decente, el cual es definido por la Organización Internacional del Trabajo OIT (2022, p.1) como la “oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social...”. En el caso de los países latinoamericanos, estos se rigen y guían por los convenios y recomendaciones emitidos por la OIT en materia laboral. Venezuela, por ser miembro de la OIT dicta a través de la Carta Magna de (1999), el cumplimiento conforme a los principios del trabajo decente o digno, aunado a todos los derechos fundamentales.

A este respecto, el artículo 23 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, establece que “Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por esta Constitución y en las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público. Como puede interpretarse, lo establecido en relación al trabajo digno como derecho fundamental en convenios internacionales relativos a los derechos humanos son de aplicación inmediata sobre todo cuando el Estado venezolano está suscrito a ellos. A los efectos, tanto la OIT como la CIDH, forman parte de estos tratados internacionales ratificados por Venezuela.

Concebir el trabajo digno como derecho fundamental humano, parte por situarlo en diferentes contextos tanto internacional como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (2003), en el cual se establece que el trabajo es un derecho humano fundamental, necesario para alcanzar una vida digna, por lo que todas las personas, sin discriminación alguna, tiene derecho a su plena y efectiva realización. De acuerdo a este convenio el derecho a trabajar es visto como el derecho humano que tiene todo ciudadano y ciudadana a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo en libertad y con justicia social de derecho. En



cuanto al contexto nacional, es explícita esta concepción en el Marco Normativo del Estado Social y la Protección al Trabajo como Derecho Fundamental venezolano.

En esta perspectiva, el artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela CRBV (1999), establece:

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. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Al analizar este artículo, es notorio el derecho de toda persona y el deber de trabajar. En consecuencia, le corresponde al Estado garantizar este derecho pleno, además de proveer una existencia digna y en libertad. De tal modo, todo patrón o patrona garantizará las condiciones laborales adecuadas a todos sus trabajadores y trabajadoras, a las cuales el Estado adoptará las medidas e instituciones necesarias para el cumplimiento de tales normativas para el control y promoción de tales condiciones, Así mismo, en la Ley Orgánica del Trabajo, LOTT (2012), se indica de manera clara en el artículo 24, “Toda persona apta tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, para asegurar su subsistencia y en beneficio de la comunidad”.

Por otra parte, el respeto a la dignidad humana, así como a otros derechos que garanticen la calidad de vida laboral y el derecho al trabajo, establecidos en la CRBV encuentran asidero jurídico en el artículo 3, el cual sostiene: “El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en



esta Constitución.” En este sentido, el trabajo digno como derecho fundamental y fin del Estado, debe buscar garantizar la actividad laboral en condiciones dignas, en la cual el ambiente laboral contribuya al desarrollo de la personalidad y le permita a los trabajadores y trabajadoras superarse y gozar de ciertos beneficios económicos y sociales considerados indispensables para una vida digna y de calidad.

La constitucionalidad de los Derechos Humanos Laborales

En la actualidad las personas reclaman ante la sociedad y los poderes del Estado los derechos considerados fundamentales, puesto que éstos derechos son percibidos, entendidos, y actuados como fundamento de todo un orden jurídico político plasmado en textos y cartas constitucionales y en declaraciones o pactos internacionales. En atención a lo referido, los Derechos Fundamentales vienen a representar la esencia fundamental de todo lo que representa el ordenamiento legal y político en el ámbito de cada país, formando parte primordial de las constituciones y llegando a establecerse como una de las expresiones más acabadas del Estado de Derecho. Igualmente, se debe destacar que los Derechos Fundamentales cumplen una función de elevada importancia en el constitucionalismo contemporáneo, puesto que las normas que comprenden a tales derechos, junto con las que consagran la forma de Estado y el sistema económico, son básicas para establecer el modelo constitucional de sociedad (Almanza, 2021).

Desde esta concepción, se puede afirmar que la constitucionalidad de los Derechos Humanos Laborales se encuentran integrados a los derechos fundamentales, en virtud de la importancia que tiene el trabajo como actividad humana y como medio económico y social, a través de los cuales las personas pueden proveerse de los elementos materiales necesarios para la atención de sus necesidades de manutención y supervivencia y la de sus grupos familiares, conllevando al bienestar social y a la realización del ser humano en condiciones de dignidad. En este sentido, los derechos humanos laborales se constituyen desde su génesis en el imperativo moral del reconocimiento a toda persona en su condición de trabajador o trabajadora unos derechos básicos que le garanticen su libertad y dignidad. De tal manera, lo que se



pretende en general con estos derechos es “poner a la sociedad, el poder y el Derecho, al servicio del dinamismo de la dignidad humana” (Peces-Barba Martínez, 1989; 272), y en consecuencia, los seres humanos alcancen su plenitud moral, procurando no sean privados de sus bienes más fundamentales.

Actualmente, existen diversas definiciones de derechos humanos laborales, sin embargo, para los efectos de este estudio sobre la calidad de vida laboral y el trabajo digno desde la constitucionalidad de los derechos fundamentales, se considera pertinente el establecido por, Canessa Montejo (2020), quien sostiene, “Los derechos humanos laborales son todos 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” (p. 70).

Desde esta perspectiva, se aprecia la supremacía de la dignidad humana como razón de ser o el fundamento de estos derechos fundamentales, lo cual convierten su existencia a garantizar condiciones laborales de las personas trabajadoras y con ello asegurar el respeto de su libertad y autonomía moral.

En este orden de ideas, el trabajo digno contextualizados en la constitucionalidad de derechos humanos laborales, buscan a través de los ordenamientos nacionales e internacionales de los países que integran los convenios de la Organización Internacional del Trabajo(OIT) la dignificación de la población trabajadora, de modo que, aun cuando laboren al servicio de otro, no pierdan por ello sus libertades.

Es preciso resaltar que los Derechos Humanos Laborales forman parte de las características propias de los Derechos Humanos (DDHH), es decir estas características los convierte en universales; pertenecen por igual a todos los seres humanos. Indivisibles e interdependientes; inalienables y progresivos; no solo son interdependientes de otros derechos humanos civiles, económicos, sociales y culturales, también su vigencia depende de que se aseguren todos y cada uno de ellos. Inalienables; son inseparables o inherentes a cada persona, no es posible desprenderse de ellos. Esto implica que la persona no puede renunciar a sus derechos, como



tampoco sus derechos pueden ser desconocidos o menoscabados por el Estado o particulares. Progresivos; son susceptibles de ampliación progresiva.

Finalmente, el desarrollo progresivo representa “un compromiso democrático con las generaciones futuras, en el sentido de asegurarles que nunca habrá en adelante un sistema de tutela de derechos humanos más débil que el que existe en el presente, así como también que los propios derechos ya reconocidos se nutrirán permanentemente de contenidos que recojan los avances que vayan experimentado las sociedades” (Salvioli, 2020, p.237).

Por lo antes citado, se puede destacar que los derechos humanos laborales en instancias internacionales como nacionales se rigen por principios rectores que tienen como finalidad el reconocimiento a toda persona en su condición de trabajador o trabajadora unos derechos básicos que le garanticen su libertad y dignidad, a la vez que son enmarcados en los principios de intangibilidad, progresividad e irrenunciabilidad de estos derechos fundamentales, aspectos éstos que se materializaran en calidad de vida laboral y bienestar social de trabajadores y trabajadoras.

A tal efecto, la CRBV (1999), en el Título III de los Derechos Humanos y Garantías, y de los Deberes, Capítulo I, establece en el Artículo 19; “El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público de conformidad con esta Constitución, con los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen.

Cabe destacar que la garantía del cumplimiento de cada una de las obligaciones y de los compromisos establecidos constitucional y legalmente reside en cada ciudadano, quien se encuentra respaldado por la institución de la Defensoría del Pueblo, facultada por los artículos 280, 281 y 282 de la Carta Magna para actuar en los casos atinentes a la defensa y preservación de los derechos laborales. Además de la existencia de los órganos administrativos del trabajo (Procuraduría, Inspectoría,



entre otros.). Ello no obstaculiza a que las organizaciones (sindicales o de cualquier otra índole) puedan actuar al respecto, debiéndose agregar, que cuentan también con el recurso especial de amparo constitucional, previsto en artículo 11 de la ley laboral.

CONCLUSIONES

El trabajo digno y condiciones laborales contextualizados en los derechos humanos laborales, buscan a través de los ordenamientos nacionales e internacionales de los países que integran los convenios de la Organización Internacional del Trabajo(OIT) la dignificación de la población trabajadora, a través de la garantía del disfrute de condiciones favorables y en libertad. En tal sentido, para alcanzar este derecho, el trabajador y la trabajadora, necesariamente requiere desempeñarse en una actividad laboral que le proporcione equilibrio, por un lado, entre familia y trabajo, y por el otro que se le garantice las condiciones y ambientes agradables y favorables que contribuya al bienestar en ese espacio laboral y en consecuencia la calidad de vida laboral.

El trabajo digno como derecho fundamental y fin del Estado venezolano se orienta a garantizar la actividad laboral en condiciones dignas, en la cual el ambiente laboral contribuya al desarrollo de la personalidad y le permita a los trabajadores y trabajadoras formarse, el disfrute de ciertos beneficios económicos y sociales considerados indispensables para una vida digna y de calidad. Por consiguiente, le corresponde al Estado, la adopción de medidas jurídicas e institucionales que permitan el control y la promoción de las condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. De este modo, todo patrono o patrona garantizará dichas condiciones a sus trabajadores y trabajadoras.

La constitucionalidad del derecho laboral venezolano se encuentra integrado a los derechos fundamentales, en virtud de la relevancia que tiene el trabajo como actividad humana digna y como medio económico y social, a través de los cuales los trabajadores y trabajadoras pueden proveerse de las condiciones y elementos materiales necesarios para la atención de sus necesidades de manutención y



supervivencia y la de sus grupos familiares, conllevando al bienestar social y a la realización del ser humano en un contexto de calidad de vida laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Almanza, J. (2021). Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada. *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, vol. 23, núm. 1. Universidad Católica de Colombia, Colombia.

Asamblea Nacional Constituyente (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 5453, del 3 de marzo de 2000. Caracas.

Asamblea Nacional. (2002) Ley Orgánica Procesal del Trabajo Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, No 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002.

Asamblea Nacional. (2012) Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadoras y los Trabajadores. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, No 6.076 (Extraordinario), de fecha 07 de mayo de 2012. Caracas.

Asamblea Nacional. (2012) Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadoras y los Trabajadores. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, No 6.076 (Extraordinario), de fecha 07 de mayo de 2012. Caracas

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Ley Orgánica De Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo (2005). Gaceta Oficial Número 38.236. Caracas, 26 de Julio de 2005.

Canessa Montejo, M. (2020). Derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (3.a ed.). Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio%20desca_esp_completo.pdf.

Marapacuto, B.; Rodríguez, J. (2022) Calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa gas comunal, región los llanos, Venezuela. Universidad Centroccidental Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88072323001>

Martínez, M. (2011). Ciencia y arte en la metodología cualitativa. México: Trillas.



Patlán, J. (2016) Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, vol. 23, núm. 2, julio-octubre, Universidad Autónoma del Estado de México.

Peces-Barba Martínez, G. (1989). Sobre el fundamento de los derechos humanos. Un problema moral y de derecho. En G. Peces-Barba Martínez, *El fundamento de los derechos humanos* (págs. 265-277). Editorial Debate. https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/12917/sobre_Peces_1989.pdf Quintana Roldán, C. F. (2017). Teoría de los derechos humanos laborales. En C. N. Humanos, *Los derechos humanos laborales* (págs. 91-130). Ciudad de México: cndh. <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/dh-Laborales.pdf>

Sánchez Castañeda, A. (2017). Los derechos humanos laborales en el ámbito internacional: entre una consolidación normativa y desafíos por afrontar. En C. N. Humanos, *Los derechos humanos laborales*. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5172/6.pdf>.

Salvioli, F. (2020). *Introducción a los derechos humanos. Concepto, fundamentos, características, obligaciones del Estado, y criterios de interpretación jurídica*. Valencia: Tirant lo blanch.

Walton, R. (1975): *Criterios de la Calidad de Vida en el Trabajo*, Editorial The Free Press, EEUU.

