

EI TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL COMO DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES EN VENEZUELA

(The work and social security as a fundamental human rights in Venezuela)

Judith Aular de Durán

Universidad del Zulia

Correo Electrónico: Judith.aular@luz.edu.ve

Maracaibo- Venezuela

Noraida Marcano

Universidad del Zulia

Correo Electrónico: noraespinoza@hotmail.com

Maracaibo- Venezuela

Recibido: 01/02/13 **Aceptado:** 15/04/13

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito hacer una revisión teórica del trabajo y la seguridad social como derechos humanos fundamentales, abordando para ello los principales aspectos que intervienen en el ámbito laboral, muy específicamente aquellas que actúan e inciden sobre el trabajador o trabajadora y permite o propone cambios en el accionar cotidiano tanto de las instituciones públicas como privadas. El estudio es de tipo documental-jurídica, como técnica de información se empleó la observación documental, y como técnica de análisis se utilizó el análisis documental y la hermenéutica jurídica. Esta investigación arrojó como resultado que en definitiva se puede indicar que los derechos laborales al tener también la naturaleza de Derechos Humanos, poseen entonces fuerza imperativa y ordenadora de las relaciones de trabajo. Es por ello se dice que la universalidad y determinación de estos derechos humanos, opera tanto desde lo externo como a lo interno, los contenidos esenciales de cada uno de esos derechos humanos deben ser tutelados para un goce pleno.

Palabras clave: Trabajo, seguridad social, derechos humanos fundamentales.

ABSTRACT

This essay aims to make a theoretical review of some of the variables involved in the workplace, most specifically those acting and impact on the worker and allows or proposed changes in the daily actions of both public and private institutions. This is the case of the set of rules and laws in countries like Venezuela have been passed in recent years, and the set of actions that have been implemented to bring about improvements in social security worker. An analysis of the approaches of some authors inferred that

although the laws are enacted at the forefront of global change, the actions of the same has been low efficiency and poor have been the benefits achieved by the workers. This research courage ultimately result may indicate that labor rights to be also the nature of Human Rights, then have binding force and organizer of the working relationship. That is why it is said that the universality and determination of these rights, operates both the outer as the inner, the essential contents of each of those rights must be protected for a full enjoyment

Keywords: work, social security, basic human rights.

INTRODUCCIÓN

El tema de los derechos humanos denota la importancia que para el ser humano, en tanto individuo, en tanto colectivo, tiene su consagración a fin de lograr el equilibrio y desarrollo de las sociedades. No se es más justo porque se tenga más si se conculcan la vida y las libertades del ser humano. Se precisa un reconocimiento y respeto por los derechos inherentes al ser humano, en procura de la paz mundial y del desarrollo social y democrático de las sociedades de todo el mundo.

Ahora bien en el ámbito de los derechos laborales, el trabajo y la seguridad social no solamente constituyen los pilares para la protección del trabajo, sino también derechos humanos fundamentales consagrados en normas constituciones, legales y en diversas convenios y tratados internacionales relativos a la protección de los derechos humanos.

En este sentido, el interés que hoy en día el estudio del trabajo y la seguridad social como derechos humanos fundamentales cobra cada día más vigencia, debido a la crisis que enfrenta la sociedad en la actualidad, garantizando con ello, la protección integral del individuo, y consolidando por ende, la protección de esos derechos sociales.

Es por esta razón que este estudio tiene como propósito fundamental el análisis la noción del trabajo y la seguridad social como derechos humanos fundamentales, partiendo inicialmente de la noción de los mismos como derechos sociales, para lo cual abordarlos como derechos Humanos fundamentales. Metodológicamente, se efectuó una investigación documental-jurídica, haciendo una revisión bibliográfica de doctrina y leyes relacionadas al tema, empleando para el análisis de los mismos las técnicas del análisis de contenido y la hermenéutica jurídica.

El Trabajo como Hecho Social.

El trabajo es uno de los factores más importantes para la producción de bienes y servicios porque permite, con la acción del hombre, transformar en productos acabados

los bienes producidos por la naturaleza, para satisfacer las necesidades humanas, tanto las físicas como las psicológicas y propiciar el logro de la plenitud dentro de su raza.

Entre las varias definiciones de trabajo en la más estricta significación jurídica del trabajo, por éste se comprende “la prestación realizada a otro, mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto, y en situación de subordinación o dependencia” (Mora, 2006, p 4)

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) establece en su artículo 89 la concepción de trabajo que prevalece en el país “El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. En concordancia con el texto fundamental, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores, y las Trabajadoras (Asamblea Nacional, 2012): consagra en el artículo 18 que “El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales, morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza”

Como puede verse, el trabajo es definido tanto por la Constitución como por la Ley sustantiva laboral, el trabajo como un hecho social y como tal se constituye en el medio más adecuado para el desarrollo de las facultades físicas y mentales del trabajador que redundan en prosperidad y mejor calidad de vida, lo que conduce a pensar que la meta del progreso y del desarrollo a través del trabajo, no es otra que el desarrollo humano.

Para autores como Borrajo (2011) la palabra “trabajo” es multívoca, y admite varias aplicaciones. De estas aplicaciones conviene acaso, retener las siguientes:

- Trabajo como “obra” o “producto”. Con lo que se refiere a la “cosa elaborada”, a un resultado concreto, acepción especialmente importante en las figuras jurídicas del arrendamiento de obra o contrato de ejecución de obra, en la fijación de salario por trabajo realizado, etc.
- Trabajo como “actividad”, con lo que se refiere a la simple “prestación de servicios” considerada en sí misma y no en su resultado materializado o final, acepción especialmente importante en la figura jurídica central del derecho del trabajo, cual es el contrato individual de trabajo, pero que también sirve para fijar la actuación profesional del trabajador autónomo o por cuenta propia.
- Trabajo como “empleo”, con lo que se hace mención a la colocación del trabajador, y de ahí que al empresario que contrata los servicios del personal se le llame “dador de trabajo” o, con más precisión, “dador de empleo” o empleador.

- Trabajo como factor de producción, en una visión global y abstracta, lo que permite hablar de la “mano de obra” y colocarlo al lado de la “tierra” y, aún mejor, del “capital” (sentido netamente económico), es más, se trata de “recursos Humanos” o, con mayor actualidad. De “capital humano”, con lo que se deshumaniza la situación.
- Trabajo como agrupación de trabajadores, o mejor como la clase social de los “trabajadores” al referirse a las relaciones entre el “capital” y el “trabajo” y a sus problemas y soluciones (sentido especialmente importante en la Historia y en la Política sociales)

Resulta conveniente, no obstante, referirse a las que gozan de un uso más frecuente y significativo en el Derecho, como son las dos primeras; dentro de éstas cobra relieve singular la visión del trabajo que genera una relación social, al aparecer el trabajo como un bien que puede ser aprovechado por una persona distinta del propio sujeto trabajador; es decir, cuando el trabajo se configura como una actividad humana socialmente útil.

Este contexto, entre otros factores, lleva a reflexionar sobre tres cuestiones (Rey, 2011): En primer lugar, sobre el deterioro en la calidad del empleo; desde los años 80 los derechos laborales han sido recortados con el objetivo de flexibilizar la relación laboral. Ahora mismo, con la presente crisis económica las patronales reclaman nuevas medidas flexibilizadoras de la protección al trabajador pero se da la paradoja de que en los años pasados, de expansión económica, esta protección no se incrementó sino que se redujo. Por lo tanto, parece que los derechos laborales han de limitarse independientemente de la situación de bonanza o de crisis económica y financiera.

- En segundo lugar, es pertinente reflexionar sobre el carácter sin duda instrumental que presenta el trabajo: ¿Es éste un fin en sí mismo? ¿No es más que un medio para alcanzar los ingresos? ¿No tendría más sentido entonces garantizar un derecho a los ingresos más que un derecho al trabajo?
- En tercer lugar, en las últimas décadas la desregularización ha convivido con la progresiva deslaboralización de la sociedad; aunque se siguen teniendo diseñadas las instituciones sobre lo laboral, hay cada vez más y más personas que viven al margen de la relación salarial tanto en los estratos superiores como inferiores de la sociedad.

Sostiene Rey (2011), la necesidad de establecer una distinción conceptual entre el derecho al trabajo, los derechos laborales y la libertad de trabajar porque aunque en los textos jurídicos estos suelen aparecer juntos, la libertad de trabajar es una libertad negativa que se concreta en la prohibición de la esclavitud y de los trabajos forzosos así como en la defensa de un cierto principio de igualdad de oportunidades a la hora de acceder a un empleo, consiste pues, en la libertad de ejercer una profesión sin sufrir la

injerencia de las autoridades públicas. En consecuencia, sigue planteando Rey (2011) esta libertad implica para el Estado un deber de abstención; los poderes públicos se ven obligados a cesar cualquier actividad que implica el desarrollo profesional de los ciudadanos.

Algunos autores liberales han identificado el derecho al trabajo con la libertad de trabajar. De acuerdo con esta concepción interpretar el derecho al trabajo en un sentido positivo, como un derecho de prestación, solo podría hacerse recortando la libertad de trabajar; si se hace así este derecho no sería social, cuando ha sido el principal y más importante de estos derechos hasta la fecha, no sería algo diferente de la libertad de mercado, solo que en este caso concretada en el mercado de trabajo.

Por otro lado, parece pertinente decir que existe una tensión entre el principio de libertad de mercado y los derechos sociales porque éstos finalmente lo que pretenden es reducir el protagonismo y la importancia del mercado en la satisfacción de las necesidades básicas. Por tanto, una sociedad que reconozca y proteja de forma efectiva estos derechos es aquella en la que se excluya de la libertad de mercado determinados bienes primarios y básicos y determinadas oportunidades (Rey, 2011).

Otra forma de entender el derecho al trabajo es interpretarlo como una forma de denominar el conjunto de los derechos laborales, de los derechos que protegen la posición del trabajador una vez que está ya dentro de una relación salarial. Sería también necesario diferenciar el derecho al trabajo de los derechos en el puesto de trabajo. Es a éstos a los que se refiere el artículo 23 de La Declaración cuando habla de condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo. Estos derechos solo existen cuando se tiene una relación laboral, es el conjunto de derechos fundamentales en el puesto de trabajo a los que la Organización Internacional del Trabajo se refiere en numerosos documentos. Condiciones que tienen que ver con la remuneración, el tiempo de descanso, la seguridad, la salubridad, etc. (Rey, 2011).

Otro autor que estudia el derecho al trabajo es Garrido (2011) quien sostiene que la relevancia del trabajo en las sociedades pertenecientes a los estados sociales occidentales es algo común por la composición mayoritaria de de trabajadores. El deber de trabajar no constituye una obligación estricta, sino un valor meta jurídico que ha de interpretarse de acuerdo con la vigencia del Estado de Derecho, dependiendo las normas reguladoras de la coyuntura económica. Igual ocurre con la garantía de la autonomía personal, en cuanto a las libertades de elegir el trabajo deseado, o poder cambiarse a otro, o con el derecho a la promoción correlativo a la capacidad de cada uno.

El trabajo es un subconjunto de los conceptos de rol y estatus. Es una dimensión de la vida social que acarrea cooperación, cuyas dimensiones éticas y culturales conviene descubrir porque el hombre transforma la naturaleza y se perfecciona por el trabajo. No

es un instrumento de explotación y despliega los valores sociales representados en la dignidad del trabajador (Garrido, 2011).

Ahora bien, en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1948 señala que: “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la producción contra el desempleo”. Igualmente, algunos textos constitucionales lo incluyen dentro del catálogo de derechos sociales. Sin duda, el derecho al trabajo ha sido central en los Estados de Bienestar, pero quizá la primera pregunta a la que convenga responder es tratar de entender cuál es su sentido y su alcance, sobre todo si se tiene en cuenta el contexto histórico, social y económico de las últimas tres décadas.

La seguridad social como Derecho Social.

La seguridad social ha sido una necesidad latente en la sociedad desde épocas remotas para lograr mejoras en la calidad de vida de sus ciudadanos. Ha sido el estado el encargado de diseñar las políticas públicas, planes y estrategias para la implementación de las instituciones que la componen.

La seguridad social a la luz de la Organización Internacional del trabajo (OIT), es considerada como “la protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos” (1991. P.9).

En Venezuela la Seguridad Social es una garantía constitucional establecida en el artículo 86 que a la letra dice:

Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar, y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad

social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados solo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999).

Asimismo, debe decirse que con la entrada en vigencia de la Constitución en el año 1999, toda persona tiene derecho a la seguridad social independientemente de su capacidad económica para contribuir a su financiamiento, el estado tiene la obligación de garantizar la efectividad del derecho a la seguridad social, mediante la creación de un sistema de seguridad social, regulado por una Ley orgánica Especial: la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (Pernía, 2009).

Sigue planteando la autora que la seguridad social es un servicio público de carácter no lucrativo, y los recursos de la seguridad social, así como sus rendimientos y excedentes no podrán ser aplicados a fines distintos a los de su cometido original, es decir, protección social de la población afiliada y fines sociales del Estado, y finalmente debe decirse que el sistema de seguridad social debe amparar a las personas sujetas a su campo de aplicación ante las contingencias de enfermedad o accidente cualquiera sea su origen, magnitud y costo; maternidad, paternidad, invalidez, incapacidad parcial, desempleo, vejez, muerte, riesgos laborales, viudedad, orfandad, vivienda, cargas familiares, necesidades especiales, y cualquier otra circunstancia de previsión social.

En Venezuela, según sostiene Díaz (2008), en los últimos años ha habido muchas limitaciones y obstáculos para definir una política clara y coherente que oriente a los trabajadores para que estos disfruten de sus derechos. Por otra parte, sigue diciendo el autor, que las reglamentaciones han sido escasas y poco efectivas. Otro aspecto tratado por el autor es el de las pensiones y jubilaciones otorgadas mediante el sistema de seguridad social, según dice, el gobierno ha venido cumpliendo con ese propósito, aunque lo ha hecho de una manera muy discrecional desde sus propias decisiones sin la participación de actores fundamentales como son los mismos trabajadores.

En síntesis, la seguridad social es un derecho humano, fundamental e irrenunciable que no depende de la capacidad contributiva de los beneficiarios establecida explícitamente en el artículo 86 de la Texto Fundamental. Sainz (2003, p.266) al respecto sostiene que “profundiza y desarrolla el concepto de seguridad social, traspasando los límites nacionales e incorporando un concepto universal”, lo que pudiera decirse que se corresponde con el principio de universalidad considerado en esa ley, así como la

corresponsabilidad del estado, la sociedad y hasta de los empleadores, específicamente en el régimen previsional.

El trabajo y la Seguridad Social como Derechos Humanos Fundamentales

Sostienen algunos doctrinarios que los derechos fundamentales ofrecen rasgos y peculiaridades sobre la existencia de una cierta conciencia que los derechos sociales en general, y muy particularmente los derechos prestacionales, o no son auténticos derechos fundamentales, representando una suerte de retórica jurídica o bien, en el mejor de los casos, son derechos disminuidos o en formación.

Los derechos fundamentales tienen como finalidad, servir de instrumento para proteger ciertas esferas de la vida del ser humano, anteriores a la existencia del estado y el derecho, y existen en y desde la propia constitución. No obstante el contenido de estos derechos no puede tratarse como una cuestión de todo o nada, sino que por el contrario, deben ponderarse entre los principios y las razones jurídicas que los sostienen.

Se dice que el trabajo y la seguridad social constituyen Derechos Humanos Fundamentales por cuanto constituye un derecho humano, además de ser una actividad básica para su desarrollo, y para la vida en general, que le permite su desarrollo y subsistencia en forma individual, y en su vinculación con los demás individuos en sociedad, así como entre estos y el Estado.

Este derecho humano fundamental, es así recogido por cantidad de instrumentos de imperativo cumplimiento, dentro de la esfera universal, regional y/o local. El más connotado de dichos instrumentos, es la Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y Culturales (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966), y la Convención Americana sobre los Derechos humanos (OEA, 1969).

Los derechos fundamentales en el trabajo son esenciales para generar trabajo decente constituyendo una base mínima legal de desarrollo. En este sentido, la libertad sindical y a la asociación, y la negociación colectiva, son considerados como dos de los derechos fundamentales en el trabajo, como mayor arraigo en las relaciones colectivas de trabajo, y así reconocidas por las sociedades democráticas; al tiempo de que son muchas las declaraciones e instrumentos internacionales que otorgan a este derecho un papel central.

En fin, el reconocimiento que se hace de los derechos fundamentales en el trabajo, siendo considerados como de mayor nivel, en tanto se trate de derechos individuales y/o colectivos, implica la supremacía de la importancia central de la acción individual/colectiva laboral, en la prosecución de fines sociales del ser humano y, por ende, de la sociedad en general.

Los derechos laborales son considerados como derechos humanos fundamentales por estar en el individuo mismo, por ser su condición humana, lo que en definitiva, consagra la existencia. Estos derechos humanos fundamentales están delimitados por patrones éticos y normativos indispensables que circunscriben la presentación del hombre en el conglomerado social, siendo de obligatorio y vinculante cumplimiento, incluso para el Estado. Estos patrones normativos conductuales confieren derechos no solo a personas físicas, sino que por ficción se hacen extensivos a personas jurídicas, siendo uno de los casos más relevantes, el de los sindicatos, concebidos como organismos titulares de derechos y obligaciones (Rodríguez, 2009).

Los derechos fundamentales del ser humano, son recogidos a través de diversos instrumentos e instituciones a nivel mundial, que le dan el carácter vinculante. Así pues, la consagración de estos derechos es abordada mediante convenios, tratados, Declaraciones Universales, pactos, Protocolos entre otros; aprobados por organismos multilaterales, como la Organización de Naciones Unidas y la Organización de Estados Americanos, y ratificados por los Estados. (Rodríguez, 2009).

En tal sentido, existe un catálogo básico de derechos humanos contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, los que a su vez son desarrollados en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y políticos y en el pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Asimismo, la declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, a su vez desarrollada por la Convención Americana sobre Derechos humanos y el protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos económicos, sociales y Culturales.

Se dice que existe una estrecha afinidad y relación entre los Derechos y los Derechos laborales. Dicha vinculación estriba en el objetivo perseguido por los últimos, a saber, la protección del ser humano que trabaja que no es otra cosa que la protección de los derechos fundamentales del hombre en el desarrollo de su actividad productiva.

En la 75ª Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 1988), se amplió la posición de la OIT en cuanto a los derechos humanos tradicionales, libertad sindical, no discriminación, e igualdad y prohibición de trabajo forzoso; encuadrando la actuación de la OIT a los derechos enunciados en la declaración Universal de los Derechos Humanos y de los pactos internacionales referidos a: Libertad sindical, libertad de trabajo, eliminación de la discriminación y promoción de igualdad de oportunidades, derecho al trabajo, derecho a un ingreso mínimo, derecho a condiciones de trabajo y de vida satisfactorias.

Diez años después, en junio de 1998 (OIT, 1998), durante la 86ª Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, se aprobó la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en la que se estipula un bloque mínimo de

derechos humanos fundamentales en relación a los cuales los países participantes en la conferencia asumieron el compromiso de garantizar su vigencia absoluta.

CONCLUSIONES

La cantidad de textos, convenios, declaraciones, protocolos, suscritos a nivel internacional por organismos como la Organización Internacional del Trabajo, La Organización de Naciones Unidas, y la Organización de Estados americanos, entre otros, son consagradorios del trabajo y de la seguridad social como derechos fundamentales que tienen un valor incalculable para el ser humano.

No obstante, pese a la progresiva inclusión en las constituciones y reconocimiento jurídico de los derechos económicos y sociales, cuestiones tan importantes como su fundamentación ético-política, naturaleza, valor normativo y modo de protección continúan siendo objeto de ciertos debates, tanto en el ámbito de diferentes dogmáticas, como en la teoría y filosofía jurídicas.

De tal manera que los derechos humanos y el derecho laboral comparten el mismo fondo jurídico y filosófico, lo que necesariamente trae consigo el reconocimiento como derechos fundamentales del ser humano así acogidos por los distintos instrumentos internacionales en la materia, fundamentalmente en las normas internacionales del trabajo, los convenios, protocolos y recomendaciones aprobados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), constitutivos de las normas mínimas del Derecho del Trabajo.

La importancia de la consagración y valorización de los derechos fundamentales, tienen su razón de ser en la propia esencia del trabajo mismo. En el campo laboral, se dan pues, fenómenos que explican la necesaria aplicación y modulación de los derechos fundamentales, a saber: la relevancia de la persona del trabajador, y la justificación de la actividad que ejecuta para el desarrollo digno de sí mismo y de su familia. De modo que desde 1948, el hombre se sabe titular de derechos colectivos, no solo en su individualidad, sino también en sus interacciones con los otros seres sociales, que conforman grupos o bien colectivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFIAS

- Asamblea General de las Naciones Unidas (1966) Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y Culturales. Resolución 2200A (XXI).
- Asamblea Nacional Constituyente. (1999). Constitución Nacional. Gaceta Oficial N° 5.453. Venezuela.
- Asamblea Nacional (2012). Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial de la



UNIVERSIDAD
Privada
DR. RAFAEL BELLOSÓ CHACÍN



Revista Electrónica
Lex Laboro

República Bolivariana de Venezuela. Decreto N° 8.938/ N° 6.076 Extraordinario. Venezuela.

Borrajó Dacruz, E. (2011). Introducción al Derecho del Trabajo. Madrid. Tecnos

Organización de Naciones Unidas. (1948) Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas. Ginebra.

Díaz, L.E. (2008). La política de salud y seguridad en el trabajo: la eficacia de la LOPCYMAT. Revista Fermentum. Año 18-N° 15. Mérida. Venezuela

Garrido Gómez, M. (2011). Derechos Fundamentales y Estado Social y Democrático de Derecho. Madrid. Editorial Dilex. S.L.

Mora Bastidas, F. (2006). Derecho del trabajo. Facultad de Ciencias jurídicas y Políticas. Universidad de los Andes. Venezuela.

Oficina Internacional del Trabajo (1988). Clasificación Internacional. Informe de ocupación. 75ª Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.

Oficina Internacional del Trabajo (1998). 80ª Conferencia Internacional del Trabajo. Informe de la OIT para el día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo. Ginebra.

Oficina Internacional del Trabajo (1991). Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.

Organización de Estados Americanos (OEA) (1969) Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. San José, Costa Rica 7 al 22 de noviembre de 1969

Pernía H, N, (2009) Sistema de seguridad Social Venezolano con especial énfasis en el régimen prestacional de salud y seguridad en el trabajo. Revista Derecho del Trabajo N° 7. Barquisimeto. Fundación Universitas de Estudios Jurídicos.

Sainz, C (2003) Valoración crítica de la nueva Ley Orgánica de seguridad social Global Print, C.A.

Rey Pérez, J. (2011). El discurso de los derechos. Una introducción a los derechos humanos. Madrid. Comillas.

Rodríguez G., R. (2009). Derechos fundamentales y Derechos laborales. Revista Derecho al Trabajo N° 7. Barquisimeto. Fundación Universitas de Estudios Jurídicos.