

**EL TRABAJO DOMÉSTICO Y SU PROTECCIÓN SOCIAL,
EN LA VISIÓN DE VENEZUELA**

***DOMESTIC WORK AND ITS SOCIAL PROTECTION,
IN THE VISION OF VENEZUELA***

DRA. YDANGELY TROPIANO SANOJA

<https://orcid.org/0000-0002-2983-504X>

DR. ATILIO ALBERTO NOGUERA GONZÁLEZ

<https://orcid.org/0000-0003-2041-6604>

*Profesores e Investigadores
Instituto Superior de Mercadotecnia y Centro
Internacional de Estudios Interdisciplinarios.*

Cómo citar este trabajo: Tropiano, Y. y Noguera, A. (2021). El trabajo doméstico y su protección social, en la visión de Venezuela. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11(1), 654–680. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5509>

RESUMEN

El artículo 207 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, los denomina trabajadores de hogar, quienes realizan labores en casa de habitación o a una persona determinada, para su servicio personal o de su familia, estando los chóferes particulares, camareros, cocineros, jardineros, niñeras, lavaderos, planchadoras y otros oficios de igual índole. Cabe resaltar, que en Venezuela el régimen de estos trabajadores en principio estaba desarrollado en la legislación laboral derogada (1997), sin embargo con la legislación laboral vigente (2012), las características y demás disposiciones señaladas en la derogada legislación fueron suprimidas, al establecerse que las normas que regirán las relaciones laborales de estos trabajadores serán contempladas en una ley especial-normativa que aún no ha sido promulgada- lo que ha conllevando que su régimen ha sido desarrollado por doctrina y sentencias del Tribunal Supremo de Justicia, donde además tampoco ha

ratificado, a diferencia de otros países, el convenio 189 (2011) de la OIT. Por ello, que el objetivo del artículo es presentar el escenario de la protección social del trabajo doméstico en Venezuela, labor de predominio precario, desempeñada generalmente por mujeres migrantes y con una significativa exposición a riesgos laborales.

PALABRAS CLAVE: trabajo doméstico, condiciones laborales, protección social, Venezuela.

ABSTRACT

Article 207 of the Organic Law of Labor, Workers and Workers, calls them domestic workers, who perform work at home or to a specific person, for their personal service or for their family, being the private drivers, waiters, cooks, gardeners, babysitters, laundries, ironers, and other similar trades. It should be noted that in Venezuela the regime of these workers was initially developed in the repealed labor legislation (1997), however, with the current labor legislation (2012), the characteristics and other provisions indicated in the repealed legislation were suppressed, when that the rules that will govern the labor relations of these workers will be contemplated in a special-normative law that has not yet been promulgated - which has meant that its regime has been developed by doctrine and judgments of the Supreme Court of Justice, where it has also not ratified, unlike other countries, ILO Convention 189 (2011). Therefore, the objective of the article is to present the scenario of the social protection of domestic work in Venezuela, a predominantly precarious work, generally performed by migrant women and with significant exposure to occupational hazards.

KEYWORDS: domestic work, working conditions, social protection, Venezuela.

SUMARIO:

I. Introducción.

II. El trabajo doméstico y la condición laboral en Venezuela, desde el punto de vista internacional y nacional.

III. Estadística en Venezuela referente a la ocupación del trabajo doméstico.

IV. Régimen jurídico laboral de los trabajadores domésticos en Venezuela.

1. Definición de trabajadores para el hogar e igualdad.

2. Características del contrato de trabajo doméstico o de hogar

3. Sentencia venezolana del régimen laboral de los domésticos (ahora de hogar)

3.1. Clases de trabajadores domésticos.

3.2. Relación de Trabajo.

3.3. Contrato de Trabajo.

3.4. Invenciones y mejoras.

- 3.5. *De la sustitución patronal.*
- 3.6. *Suspensión de la relación laboral*
- 3.7. *Causas de terminación de la relación laboral*
- 3.8. *Preaviso e indemnización por despido injustificado:*
- 3.9. *Constancia de trabajo.*
- 3.10. *Prestación de antigüedad.*
- 3.11. *Estabilidad laboral.*
- 3.12. *Remuneración.*
- 3.13. *Condiciones de trabajo.*
- 3.14. *Vacaciones.*
- 3.15. *Inspección.*

V. Consideraciones finales.

Bibliografía.

Anexos: documentos, informes e indicadores.

I. Introducción.

En Venezuela quienes realizan labores domésticas han sido reconocidos como trabajadores dentro de un régimen especial, condicionado en virtud de la naturaleza y características especiales en cuanto a las funciones que desempeñan y los elementos no peculiares que implica la relación con el empleador, cuyo nexos no se extiende a más de una relación entre dos personas empleador-patrono sino que además involucra a los familiares del empleador.

En este sentido, con la Ley del Seguro Social y su Reglamento¹ así como la Ley Orgánica del Trabajo, se acogió a los domésticos como trabajadores otorgándose una serie de derechos y deberes dentro del ámbito laboral y la seguridad social, posteriormente la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999, reformada 2000)² reconoce el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado³. En el 2004 el Ministerio del Trabajo (ahora Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo), presentó ante el Tribunal Supremo de Justicia un recurso de interpretación del ex-artículo 275 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo⁴, al considerarla discriminatoria y violatoria de los artículos 21 y 89 ordinal 5° de la referida Constitución, al excluir a los trabajadores domésticos de la aplicación de los artículos referidos a la relación del trabajo, la remuneración y las condiciones de trabajo, solicitando además un

¹ En el año 1966 se regularizó el seguro social amparando a los trabajadores domésticos, no obstante la Ley del Seguro Social entro en aplicación en el año 1967.

² Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Extraordinaria N° 5.453 del 24 de marzo de 2000.

³ Artículo 88.

⁴ Ley Orgánica del Trabajo (derogada). Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinario de 19 de junio de 1997, reformada posteriormente y publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.024 Extraordinario del 06 de mayo de 2011 (derogada).

pronunciamiento sobre la legalidad de la fijación del salario mínimo de los trabajadores domésticos mediante decretos emanados del Poder Ejecutivo Nacional.

Dicho recurso de interpretación fue resuelto por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, cuya decisión se convirtió en el basamento legal en cuanto la regulación de las relaciones laborales con los trabajadores domésticos, que posteriormente estos trabajadores fueron incluidos en materia de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo en materia laboral en el año 2012, se promulga el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras⁵ que originó que las características y demás disposiciones señaladas en la derogada Ley Orgánica del Trabajo (1997) fueran suprimidas, en virtud de establecerse que las disposiciones que regirán las relaciones laborales de los trabajadores que presten servicios para el hogar, serían contempladas en una ley especial, que al momento no ha sido establecida y por lo tanto menos promulgada.

Ante la incertidumbre de las condiciones jurídico-laboral que surgen ante estos trabajadores, luego de la promulgación de la legislación laboral del 2012, ha conllevado en Venezuela por parte de los profesionales dedicados a la materia al hecho de retomar los criterios fijados con anterioridad para efectos de la regulación de la relación laboral, que desarrollaremos a continuación y comprenderá el objetivo de este artículo.

II. El trabajo doméstico y la condición laboral en Venezuela, desde el punto de vista internacional y nacional.

La Organización Internacional del Trabajo (en lo adelante OIT) indica que esta clase de trabajadores están presentes a nivel mundial, donde millones de trabajadores domésticos realizan tareas de limpieza, cocinan, cuidan niños, asisten a ancianos que necesitan ayuda y así como otras labores en hogares privados; siendo que dicha labor ha tenido una tendencia crucial ya que su mayor participación en el mercado laboral es la mujer, pero a su vez es un trabajo caracterizado por ser precario por ausencia de políticas laborales y de protección por los algunos países⁶.

En tal sentido, el trabajo de los domésticos se caracteriza por carecer de reconocimiento social y de protecciones legales que son disfrutadas por otros trabajadores sea en condición de trabajadores ordinarios o que se encuentran en otra categoría especial, como por ejemplo el conserje, el trabajador a domicilio, entre otros.

⁵ Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 Extraordinario del 07 de mayo de 2012.

⁶ Organización Internacional del Trabajo (OIT). Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional, Informe N° 4, p.1, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/-travail/documents/publication/wcms_159562.pdf, consultada el 01-11-2020.

Extrayendo una definición internacional sobre trabajo doméstico, la OIT señala que significa cualquier tipo de trabajo realizado dentro o para un hogar, y un trabajador doméstico es toda persona que realiza trabajo doméstico dentro de una relación de empleo, es decir, significando, que las personas que realizan trabajo doméstico sólo ocasionalmente o esporádicamente, y no como un medio de ganarse la vida (tales como las niñeras ocasionales), caen fuera del alcance de esta definición⁷.

Sin embargo, también la OIT indicó en el Programa de ITC-OIT sobre “Desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces”⁸ que los trabajadores domésticos realizan tareas tan variadas como limpiar la casa, lavar y planchar la ropa, cuidar a los niños, atender a personas mayores y enfermas, arreglar el jardín, manejar el auto familiar o cuidar a la mascota de la familia; destacando que los quehaceres y servicios específicos que realizan los trabajadores domésticos varían de un país a otro y pueden cambiar con el transcurso del tiempo.

En este sentido, de la definición planteada por la OIT se indica que muchas de las ocupaciones realizadas dentro de la figura de trabajadores domésticos pueden ser realizadas también fuera del hogar; como un cocinero que puede trabajar en un restaurante, un jardinero en un vivero de plantas, un portero en un edificio de oficinas, lo cual conlleva que la ocupación no es un elemento de distinción de los trabajadores domésticos de otros trabajadores, y ante esta situación tiende a predominar como elemento identificador el “lugar” donde ejecuta las labores, que en este caso es el “hogar” del empleador.

Ahora bien, en el año 2014, la OIT indicó que aproximadamente 8.9 millones de hombres trabajan para hogares familiares (generalmente como jardineros, choferes o guardias de seguridad), sin embargo, el trabajo doméstico sigue siendo un sector dominado por mujeres: donde el 83% de todos los trabajadores domésticos son mujeres, siendo que la región de América Latina y el Caribe, representa un 37%⁹.

Posteriormente en el año 2016, la OIT especificó en el Documento 16 Protección social del trabajo doméstico. Tendencias y estadísticas, que el 4% de la fuerza de trabajo a nivel mundial comprende el trabajo doméstico, siendo que como categoría ocupacional, el sector posee una importancia relativa menor en los países industrializados, donde el trabajo doméstico como porcentaje del empleo total no llegan a representar más del 1,5%, en comparación con los países en desarrollo y emergentes, donde la importancia es mucho

⁷ Idem, p.2

⁸ Documentos de Política de Protección Social. Documento 16 Protección social del trabajo doméstico Tendencias y estadísticas, OIT, 2016, p. 5 disponible en: <https://www.socialprotection.org/gimi/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=53512>, consultada el 20 de noviembre de 2020.

⁹ Desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces. Módulo N° 16 Inspección de trabajo y trabajo doméstico, 2014, p.5, disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_308942/lang-es/index.htm, consultada el 10 de septiembre de 2020.

mayor. Por ejemplo, en América Latina y el Caribe el 6,0% de la fuerza de trabajo se ubica en la categoría trabajo doméstico, los Estados Árabes (7,7%), África (2,2%) y Asia y Pacífico (excluyendo China) (1,4%). Además, indica en dicha documentación que la distribución mundial del trabajo doméstico para el año 2013, muestra que Asia y América Latina concentran el 68% del trabajo doméstico total, sugiriendo que los mayores desafíos en materia de protección social habrían de atenderse en esas regiones¹⁰.

Por otro lado, América Latina y el Caribe representan el 58% respecto a la cobertura legal de la seguridad social para el trabajo doméstico¹¹, lo cual significa que alrededor del 70% de los países de América Latina y el Caribe, han instaurado algún tipo de cobertura en seguridad social para el trabajo doméstico, que entre ellos se ubica Venezuela, siendo que estos trabajadores se encuentran amparados de las pensiones y prestaciones dinerarias que otorga el Seguro Social (pensiones de vejez, invalidez, sobrevivientes), prestaciones de enfermedad, desempleo, lesiones profesionales, familiar, maternidad¹²; sin embargo es de destacar que también se encuentran protegidos en materia de seguridad y salud laboral.

En el Documento 16 sobre la protección social del trabajo doméstico, tendencias y estadísticas de la OIT, hace referencia que no hay especificaciones en Venezuela en cuanto las leyes o normativas relativas a la protección social del trabajo doméstico, definición del trabajo doméstico, las actividades cubiertas por la seguridad social, normas que se aplican a las condiciones laborales: cocinar, limpiar, cuidado de los niños, jardinería, vigilancia, chofer familiar¹³. Sin embargo, la ausencia de dicha información, sobre todo el aspecto legal, obedece en virtud del cambio surgido explicado con anterioridad respecto en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que prevé que la regulación laboral de estos trabajadores será regida por una Ley Especial que aún no ha sido promulgada.

Asimismo, especifica los convenios ratificados y aquellos no por parte de Venezuela, entre los ratificados están: Convenio núm. 19 sobre igualdad de trato (accidentes del trabajo), Convenio núm. 97 sobre trabajadores migrantes, Convenio núm. 102 sobre seguridad social, Convenio núm. 118 sobre igualdad de trato (seguridad social), Convenio núm. 143 sobre trabajadores migrantes; y los no ratificado Convenio núm. 157 sobre conservación de los derechos en materia de seguridad social, Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos¹⁴.

¹⁰ Documentos de Política de Protección Social. Documento 16 Protección social del trabajo doméstico Tendencias y estadísticas, OIT, 2016, pp. 4-5, disponible en: <https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=53512>, consultada el 20 de noviembre de 2020.

¹¹ Idem, p. 14.

¹² Idem, p. 13.

¹³ Idem, p. 72

¹⁴ Idem, p. 77

Ahora bien, los convenios antes indicados no son los únicos ratificados por Venezuela, al contrario existen otros que de igual forma ampara a los trabajadores domésticos, como por ejemplo el Convenio 29 sobre trabajo forzoso, Convenio 98 sobre el derecho a la sindicalización y negociación colectiva, Convenio 111 sobre la discriminación, Convenio 003 sobre la protección a la maternidad, Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, entre otros.

Adicionalmente, Venezuela ha ratificado numerosos convenios internacionales relativos a la promoción de la igualdad de la mujer, entre los que se pueden citar a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (1948), por virtud de la cual se prohíbe todo tipo de discriminación (artículos 1 y 2); los Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículos 2 y 3), que prevé el deber de asegurar a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual (literales a.i del artículo 7) y el de Derechos Civiles y Políticos (artículos 2, 3 y 26), adoptados por la Organización de Naciones Unidas (1966).

Asimismo, La Convención Interamericana sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la Organización de Naciones Unidas (1979), a través de la cual los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, considerándose que el trabajo es un derecho inalienable y que la mujer tiene derechos a tener las mismas oportunidades de empleo y bajo los mismos criterios de selección aplicables al sexo masculino, derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar; a disfrutar de vacaciones pagadas y el derecho a la protección de la salud, a la seguridad en las condiciones de trabajo incluso la salvaguarda de la función de reproducción; el Convenio N° 100, sobre igualdad de remuneración y el Convenio N° 111, relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación, en atención a los cuales los Estados que los ratifican se obligan a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de remuneración, empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión u opinión política¹⁵.

III. Estadística en Venezuela referente a la ocupación del trabajo doméstico.

En Venezuela conforme al Instituto Nacional de Estadística, el último reporte correspondiente al año 2018, indica que dentro de la ocupación formal e informal el trabajador doméstico representa el cuarto sector, donde el primero están los trabajadores por cuenta propia, en segundo los empleados bajo régimen ordinario y tercero los obreros. Para el segundo trimestre del año 2018, que la población ocupada en Venezuela desde los

¹⁵ CASTRO, Rebeca. *Situación Jurídico-Laboral de las Empleadas Domésticas en el Contexto Venezolano*. Instituto de Derecho Comparado de la Universidad de Carabobo, Venezuela, 2007, N° 3, pp. 287-288.

15 años o más el sector doméstico comprendía la cantidad de 148.111 trabajadores resultando un 1.0%, y para tercero y cuarto trimestres se mantuvo en 134.653, es decir, un 0.9%¹⁶.

Es de destacar, que el Instituto Nacional de Estadísticas muestra las estadísticas de población ocupada en Venezuela desde el año 1999 hasta el 2018, observándose que en el año 1999, el porcentaje de trabajadores domésticos era mayor que en el año 2018, es decir, había una cantidad de 200.574, representando 2.3% para el cuarto trimestre; donde además los años con mayor cantidad de población ocupada dentro de este régimen fue los años 2005 con un 4,9% y 2007 con un 2.7% las primeras estadísticas reflejadas respecto a la población ocupada.

Esta variación de porcentaje que se refleja en Venezuela, es debido a que los trabajadores domésticos no son un grupo homogéneo, en razón que su perfil demográfico es diverso por motivo de la edad, género, y su condición migratoria. Y es, que los trabajadores domésticos, frecuentemente inmigrantes, una de las características más predominantes es que su labor es ejecutada principalmente para un hogar privado, y en ocasiones es complejo obtener una estadística certera de la cantidad de la población ocupada en este sector, y sobre todo cuando ha prevalecido la informalidad ante las circunstancias políticas, económicas y sociales que se han acrecentado en Venezuela.

IV. Régimen jurídico laboral de los trabajadores domésticos en Venezuela.

A continuación se desarrolla los aspectos jurídicos laborales y de seguridad social que regula a los trabajadores domésticos, siendo indispensable indicar que en Venezuela a través del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (en lo adelante LOTT) se le cambio la denominación de estos trabajadores, siendo llamados trabajadores para el hogar, a pesar que la Ley del Seguro Social y su Reglamento reformados paralelamente¹⁷ a la legislación laboral, mantuvo la terminología de trabajadores domésticos.

¹⁶Instituto Nacional de Estadísticas en Venezuela, sector social, disponible en: http://www.ine.gov.ve/index.php?option=com_content&view=category&id=103&Itemid=40#, consultada el 20-11-2020.

¹⁷ En el 2012, al promulgarse la LOTT se reformó la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (en lo adelante LOSS), la Ley del Seguro Social y su Reglamento, publicadas en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.912 del 30 de abril de 2012. En la Ley del Seguro Social y el Reglamento mantuvieron la terminología de “trabajador domésticos”. Además es de acotar, que la ley del sistema de seguridad social ampara incluso a los extranjeros que se encuentre residenciados legalmente (artículo 4 LOSS), conllevando que los trabajadores domésticos extranjeros están amparados pero con la condicionante que para gozar de este beneficio deben estar formalizados legalmente en el país.

En tal sentido, al hacer referencia en el presente artículo la terminología “trabajadores domésticos” nos estamos refiriendo bajo un mismo sentido a los trabajadores que realizan laborales para el hogar¹⁸.

1. Definición de trabajadores para el hogar e igualdad.

Son aquellos que realizan labores de hogar o casa de habitación o a una persona determinada, para su servicio personal o de su familia, entre ellos tenemos chóferes particulares, camareros, cocineros, jardineros, niñeras, lavanderos, planchadoras y otros oficios de esta misma índole (artículo 207 LOTTT).

Asimismo el artículo 6 del Reglamento General del Seguro Social¹⁹ establece una definición más completa, que indica: “*Son trabajadores domésticos quienes de manera habitual y continua prestan servicios mediante un salario, en labores inherentes al hogar o habitación de una persona o familia, sin fines de lucro para el patrono*”.

En cuanto aquel trabajador que realice “oficios de la misma índole” a los indicados antes, citamos el dictamen del Ministerio de Trabajo (ahora Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo), que estableció²⁰:

“...La más divulgada doctrina afirma que para calificar al servicio doméstico hay que examinar no solo la naturaleza de la labor, sino también los fines que el patrono busca con los servicios contratados, es decir, determinar si con ellos se persiguen fines de lucro... No es propiamente la naturaleza específica de las labores a que se dedica un trabajador habitualmente lo que determina el carácter de domesticidad de los mismos, sino las circunstancias especiales en que tales servicios son prestados, y el objeto y fines a que ellos están destinados.

Para una mejor comprensión de lo antes expuesto, basta un ejemplo: no es lo mismo ejecutar labores de cocinero o lavadero al servicio de una familia que realizarlas en un hotel, ya que los fines de ambos casos son distintos y están perfectamente definidos, la familia es una institución social desprovista de todo sentido de lucro”.

De lo transcrito antes se desprende que para esa fecha el Ministerio del Trabajo (ahora Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo) era de su criterio, que al

¹⁸ Ver: TROPIANO, Ydangely e NOGUERA, Atilio. *Amando y Odiando la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*, Venezuela, pp. 212-217 disponible en: https://www.amazon.com/-/es/Atilio-Noguera-ebook/dp/B06XZFDHW7/ref=sr_1_1?_mk_es_US=%C3%85M%C3%85%C5%BD%C3%95%C3%91&dchild=1&keywords=Amando+y+Odiando+la+Ley+Org%C3%A1nica+del+Trabajo&qid=1606746765&s=digital-text&sr=1-1, consultada el 10-11-2020.

¹⁹ Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.912 del 30 de abril de 2012.

²⁰ Dictamen Nro. 174 de fecha 21-10-1974, comentada por VICTOR Álvarez, *El Trabajo Doméstico, Ensayos y Palabras*. Academia de Ciencias Políticas y Sociales. Caracas, 1994. N° 18, p. 43.

momento de identificar si las labores que realiza el trabajador comprende a los domésticos, es necesario verificar no solo la naturaleza del servicio, sino el fin de lucro que desea obtener el patrono.

Así, se indica que la entonces Corte Superior del Trabajo del Distrito Federal y Estado Miranda en sentencia de fecha 28-02-1966, se pronunció sobre algo similar en referencia del demandante que laboro para la demandada en una embarcación deportiva, cuyas funciones ejercían en ella eran las de limpieza, vigilancia y cuidado, incluyendo la pintura de la misma, varar la lancha y conducirla tanto en la salida como en la entrada del puerto, estando en disposición del accionado y su familia en los paseos y viajes para hacer pesca deportiva acompañados en ciertas oportunidades con amistades de la familia, concluyendo la Corte que dada las características de estos tipos de contratos, surge la convicción que el mismo es un contrato *sui-generis*, atendiendo que la naturaleza de los servicios personales que prestó el demandante para el demandado son consideradas propias del servicio doméstico. En consecuencia de lo referido se estimó como doméstico el servicio prestado en un yate deportista, pero tomando en consideración no solo la falta de lucro, sino también las actividades que efectuaba el trabajador.

En Venezuela durante algunos años existió diversas opiniones referente a la determinación de qué tipo de actividades identificaban a los trabajadores domésticos, y en tal sentido Bustamante (2007) hace referencia a la sentencia del Juzgado Superior en fecha 16-03-1977, que consideró que los conocimientos técnicos del piloto de aviación obstan para su asimilación a los oficios domésticos, aún reconociendo la existencia de una prestación de servicios personales para el patrono y su familia con alto grado de confianza e intimidad²¹.

Igual sentido Bustamante (2007) cita a Barassi, De la Cueva y Castorena²², cuando hace alusión a una sentencia de fecha 13-12-1962, donde se declaró como doméstico a una enfermera-*no se especifica si es auxiliar o graduada*-, que además de administrar medicinas a su patrono, lo cuidaba y acompañaba y le lavaba la ropa, primero en su casa de habitación y luego en el centro hospitalario donde estuvo recluso.

No obstante es necesario traer a colación, una sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia N° 0663 de fecha 29-03-2007, que torna un cambio de distinción entre un trabajador doméstico con un ordinario. En este sentido, el caso se trato de un profesional de enfermería que ejercía actividades de cuidado y atención al demandado, pero la trabajadora alegó que sus actividades comprendía dentro de las labores de una doméstica.

²¹ CESAR, Bustamante, *Comentario a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. De los Trabajadores Domésticos*. Librería Rincón. Barquisimeto, 2007, N° 4, pp. 298-303.

²² Idem.

Al respecto, la Sala confirma la decisión de alzada quien estableció que las funciones que desempeñaba la actora son consideradas como empleador ordinario por motivo que la demandante se enmarcaba en situaciones en las que requería un especial conocimiento intelectual y no físico, cuyos servicios consistía en el cuidado de una persona con una incapacidad motora generalizada, que tenía la responsabilidad de atención, observación y vigilancia, debía mantener un control diario de los registros de su presión arterial y temperatura, debía revisar y hacer el mantenimiento del traqueómetro así como servía de asistente a los médicos especialistas tratantes del paciente.

En consecuencia, al revisar el caso planteado por la sentencia de la Sala de Casación Social se percata, que a pesar que hubo presencia de uno de los elementos característicos para determinar al trabajador como doméstico, que es “la ausencia de lucro” y que era realizada en el “hogar”, ello no obstó para que la alzada se encamine a otro elemento que es el predominio físico y no intelectual.

De allí que el criterio de dicha sentencia cambia el panorama establecido anteriormente por la Consultoría Jurídica del Ministerio de Trabajo (ahora Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo) y el Juzgado Superior, donde se inclinó que los conocimientos técnicos del piloto se asemejaba a los domésticos, cuando lo correcto era catalogarlo dentro del régimen de trabajadores aeronáuticos.

Por ello, que consideramos que los elementos característicos que determina un trabajador doméstico no son necesariamente que las funciones a ejecutar tenga un predominio físico que intelectual, al contrario el elemento significativo que determina el tipo de trabajador es el lugar donde deba ejecutar las funciones, que en este caso es la “vivienda”, por motivo que también en el ámbito empresarial encontraremos trabajadores que realizan las mismas funciones que un doméstico, pero con la diferencia que al ser desempeñadas en otro ambiente laboral son contratados como trabajadores ordinarios. En tal sentido, lo físico o lo intelectual no debería ser considerado como elementos de categorización de esta clase de trabajadores, donde además en la actualidad no se descarta que un trabajador doméstico desde el ámbito laboral y de la seguridad y salud en el trabajo adquiera formación y capacitación a los fines que fortalezca sus habilidades y competencias²³.

2. Características del contrato de trabajo doméstico o de hogar.

Álvarez (1984) citando a Ramírez Gronda²⁴, especifica cuatro elementos típicos que caracteriza a los trabajadores domésticos, que son:

- Tareas Inherentes al Hogar: el trabajo domestico se caracteriza por consistir en

²³ El numeral 2 del artículo 53 de la Ley Orgánica de Prevención y Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, establece la concepción del derecho que tiene el trabajador de recibir formación teórica y práctica para la ejecución de sus funciones, y en igual sentido los artículos 312 y 314 LOTTT exhorta la facilitación por parte del empleador de la formación integral, continua y permanente al trabajador.

²⁴ VICTOR Álvarez, *El Trabajo Domestico, Ensayos y Palabras*. Academia de Ciencias Políticas y Sociales. Caracas, 1994. N° 18, p. 25.

prestaciones al funcionamiento normal de la vida de las familias o convivencias, a la vida hogareña. Barassi nombrado por Álvarez (1984), contempla el significado de “hogar” entendiéndolo no solo la habitación o residencia habitual de una persona, sino también otro sitio que pudiera conceptuarse como prolongación del mismo, aun cuando la estadía sea temporal. La LOTTT enuncia entre tareas específicas al hogar: cocina, lavado, planchado cuidado de niños, chóferes particulares, entre otros.

- **Convivencia:** la vida común en familia es uno de los elementos que distingue a estos trabajadores. Álvarez (1984), comenta que la ausencia de la convivencia no desnaturaliza la relación de trabajo, en vista del ritmo de la vida moderna, los problemas de ubicación de vivienda, entre otros.
- **Ausencia de Lucro:** uno de los elementos de mayor envergadura es la ausencia de lucro o interés económico, donde en aquellos casos en que la prestación de servicios se realice en beneficio de un establecimiento comercial o involucre un fin económico, la relación deja de poseer característica de contrato de trabajo doméstico.
- **Benevolencia y Confianza en la Relación:** por motivo que el vínculo de subordinación es más íntimo, que de cualquier otra actividad, donde el trabajador depende directamente del dueño del hogar y su familia donde presta el servicios.

Además de las referidas características, la derogada Ley Orgánica del Trabajo (1997), establecía ciertos elementos que complementaba lo indicado por Álvarez, como era: 1. La exclusividad del trabajo doméstico²⁵, es decir, que si la persona trabaja indistintamente como doméstico en el hogar del patrono y en la empresa, establecimiento, explotación o faena que éste administra, era considerado como trabajador de la empresa; y 2. Predominio físico sobre el intelectual, conforme lo mencionado anteriormente.

Ahora bien, como se indicó anteriormente con la LOTTT las características y demás disposiciones señaladas en la derogada Ley Orgánica del Trabajo fueron suprimidas, en virtud de establecerse que las normas que regirán las relaciones laborales de los trabajadores que presten servicios para el hogar, serán contempladas en una ley especial.

La ley que se menciona no ha sido promulgada, surgiendo la espera de la misma, y ante ello se formula la duda sobre ¿qué disposiciones se aplicara a las relaciones laborales con los trabajadores domésticos?

²⁵ Lo contemplaba el párrafo único del ex-artículo 274 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo, y que hoy en día es factible asimilarlo en las mismas condiciones, en razón que contratar un trabajador doméstico para que sus labores sean desempeñadas en el hogar pero a su vez en la empresa del patrono, deberá percibir los derechos que mejor le beneficie, que en este caso es de un trabajador ordinario.

Esta inquietud deriva en primer lugar, la ejecución de las normas laborales para un trabajador bajo una relación ordinaria, y en segundo lugar el criterio plasmado por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, quien realizó un análisis del ex-artículo 275 y siguientes de la derogada Ley Orgánica del Trabajo (1997), sobre los derechos y beneficios sociales y económicos adoptados a los trabajadores domésticos (ahora de hogar), que a continuación se detallan.

3. Sentencia venezolana del régimen laboral de los domésticos (ahora de hogar).

La Ministra del Trabajo (ahora Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo), presentó ante la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia²⁶ un recurso de interpretación del ex-artículo 275 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo, por las siguientes razones: *“Que la norma mencionada es discriminatoria y violatoria de los artículos 21 y 89 ordinal 5° de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, los cuales establecen los principios de igualdad ante la Ley y la prohibición de discriminatoria legal en la protección del trabajo, en virtud de que la Ley Orgánica del Trabajo excluye a los trabajadores domésticos de la aplicación de los Títulos II, III y IV referente a la relación del trabajo, la remuneración y las condiciones de trabajo”*. Asimismo solicitó pronunciamiento sobre la legalidad de la fijación del salario mínimo de los trabajadores domésticos mediante decretos emanados del Poder Ejecutivo Nacional.

En este sentido, la Sala se declaró incompetente alegando que la existencia de dos pretensiones diferentes respecto a un mismo problema jurídico, puede surgir dudas sobre la competencia entre diversas Salas del Tribunal Supremo de Justicia, porque la nulidad por ilegalidad es competencia de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, por mandato de los numerales 4 y 9 de los artículos 42 y 43 de la Ley Orgánica de la Corte Suprema de Justicia (ahora Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia) y el numeral 5 del artículo 268 de la constitución; mientras que la nulidad total o parcial de las leyes nacionales y demás actos con rango de la Ley de la Asamblea Nacional que colidan con la constitución, es competencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia por mandato del numeral 1 del artículo 336 de la constitución.

De este modo, la Sala expone que la facultad interpretativa que le compete es la de resolver las consultas que se formulan acerca del alcance e inteligencia de los textos legales relacionados con la materia que le atribuye y no al pronunciamiento sobre la legalidad o constitucionalidad de las leyes o actos normativos.

Por lo tanto, el conocimiento de éste recurso le correspondía a la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. La referida Sala en sentencia N° 48 del 22-02-2005 se

²⁶ SCS N° 52 de 20 de enero de 2004.

pronunció al respecto y alegó que la Sala de Casación Social cuando declaró su incompetencia, consideró que la solicitante pretendía la declaración de nulidad por inconstitucionalidad del artículo 275 de la Ley Orgánica del Trabajo, así como la legalidad del pronunciamiento de fijación del salario mínimo, siendo que se desprende claramente del petitorio de la solicitante es la interpretación de dicha norma, y no la nulidad del referido artículo, en consecuencia la sala competente para conocer este recurso será aquellas cuyas competencias resulten a fines con la materia que regule la Ley que contiene la norma a ser interpretada; en vista de esto la Sala indica que la naturaleza jurídica de ésta norma guarda total armonía con lo que corresponde a la materia laboral, por ello considera que el competente para conocer del recurso es la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.

En este sentido, la Sala de Casación Social en sentencia Nro. 0522 de fecha 14-04-2009, emite interpretación del alcance y contenido del ex-artículo 275 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo y siguientes, destacándose cuáles beneficios laborales son extensibles y aplicables a estos trabajadores, en igualdad a un trabajador ordinario, que serán desarrolladas a continuación realizando una concatenación con la LOTT (2012)²⁷:

3.1. Clases de trabajadores domésticos.

- a) Internos (pernoctan): aquellos que habitan en el lugar donde presta servicios.
- b) Externos (no pernoctan): son los que presta servicios por días, por tarea, por unidad de tiempo

La catalogación del trabajador doméstico dependerá si viven en el lugar o sitio de trabajo, admitiéndose en aquel entonces cuando la Sala de Casación Social emitió la sentencia, es por las clasificaciones que establecía los ex-artículos 113, 114 y 115 de la ley sustantiva laboral que definía al trabajador permanente, temporero y eventual u ocasional., sin embargo dicha clasificación quedo excluida con la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, quedando limitada a trabajadores contratados a tiempo determinado (cuya relación estará pautada por un tiempo específico) o indeterminado (relación es de carácter permanente).

3.2. Relación de Trabajo.

Gozan de la presunción de laboralidad y la naturaleza remunerativa de la prestación de servicios que establecía los ex-artículos 65 y 66 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo (ahora artículos 53 y 54 LOTT).

3.3. Contrato de Trabajo.

²⁷ Es la norma que a partir del 2012, regula las condiciones labores de los trabajadores ordinarios así como de otros trabajadores bajo régimen especial. En igual sentido, se detallará un análisis con otras normativas que se encuentran vigentes.

a) La definición de contrato de trabajo (ex-artículo 67 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo ahora artículo 55 LOTTT)

b) Derecho de pactar periodo de prueba al trabajador, conforme el artículo 25 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

c) Consecuencias Jurídicas del Contrato de Trabajo, en relación a las previsiones supletorias de la ley, costumbre, uso local y la equidad, cuando el contrato no tenga ciertas estipulaciones expresa (ex-artículos 68 y 69 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo ahora artículos 57 y 58 LOTTT).

d) Modalidades de contrato de trabajo: tiempo determinado e indeterminado, excluyendo los de obra determinada por motivo de la naturaleza de las funciones de estos trabajadores. Asimismo, dependiendo el tipo de trabajador (sea interno o externo), se destinara el contrato que más acorde, por ejemplo a los trabajadores domésticos internos se aplica el contrato a tiempo determinado o indeterminado, haciendo inclusión de los beneficios de vivienda y alimentación; en cambio a los trabajadores domésticos externos se aplica contrato basado al salario por unidad, por tarea, por tiempo.

Los de tiempo determinado se complementaba con lo establecido en el ex-artículo 281 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo, es decir, el derecho a una indemnización correspondiente a la mitad de los salarios devengado en el mes inmediato anterior por cada año de servicio prestado, por vencimiento de término del contrato. Con la LOTTT comprendería la aplicación de la indemnización por rescisión de contrato establecida en el artículo 83).

e) Forma de Contrato:

1. Si fue pactado por escrito el contrato, debe contener los requisitos que señala el ex-artículo 71 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo (ahora artículo 59 LOTTT)
2. El contrato se extenderá en dos (2) ejemplares, uno de ellos será entregado al trabajador.
3. El contrato debe contener: nombre, nacionalidad, edad, estado civil, domicilio o residencia de los contratantes, el servicio o labor a prestar determinándolo con exactitud, duración del contrato o la indicación si es a tiempo indeterminado, la duración de la jornada laboral en el caso de los externos, cuando se estipule por unidad de tiempo o por tarea, el salario estipulado o la manera de calcularlo, su forma y lugar de pago; si se pacta un salario en especie en caso trabajadores internos se incluye alimentación y vivienda. En todo caso, cuando se trate de

trabajadores domésticos externos, es decir, que trabajan por días el salario mínimo se calcula en proporción al tiempo que labore.

4. Los contratos a tiempo determinado de los empleados se establecerá por un tiempo que no excederá de un año con sus prorrogas.
5. Ajusta la aplicación del contrato temporal a tiempo determinado y las disposiciones cuando el trabajador va a prestar servicios en el extranjero, garantizando los gastos de repatriación y traslado hasta lugar de su residencia.
6. Referente a la procedencia de la indemnización del trabajador al patrono por responsabilidad civil, por incumplimiento del contrato, en la LOTTT no se estipula este deber, por lo tanto siendo no aplicable para los trabajadores de hogar.

3.4. Inventiones y mejoras.

No se aplica las disposiciones en cuanto inventiones y mejoras, por motivo que no se ajusta a las labores realizadas por estos trabajadores, ni su naturaleza. Es de hacer referencia, que la invención y mejora es el reconocimiento otorgado ante el ingenio y mejora de los servicios de sistema o procedimientos, o instalaciones o métodos en una empresa, de una obra, entre otros.

3.5. De la sustitución patronal.

Es excluyente a estos trabajadores la figura de sustitución patronal, en razón de ser un régimen netamente de carácter empresarial, dando lugar a que el trabajo doméstico tiene una vinculación directa con el patrono y los miembros de su familia.

3.6. Suspensión de la relación laboral

Es ajustable la aplicación de las causales de suspensión de la relación de trabajo sea por enfermedad y accidente común o por ocasión al trabajo; por motivo de maternidad; estudios; cuidados a familiares; por caso fortuito o fuerza mayor, entre otros; así como los efectos de la antigüedad que no se interrumpe, la protección de inamovilidad y la percepción del salario y demás beneficios laborales en los casos excepcionales²⁸.

Ahora bien, referente a la reintegración cuando cesa la suspensión, la Sala lo consideró delicado, en razón que se desnaturaliza las particularidades del régimen de confianza, de familiaridad, por consiguiente la Sala había determinado que la referencia expuesta en el primer aparte del ex-artículo 97 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo no resultaba extensible a los domésticos; sin embargo con la LOTTT, cambio el panorama al ser

²⁸ Artículos 72 al 74 LOTTT.

eliminada la figura de confianza y ante ello los trabajadores domésticos pasaron hacer trabajadores ordinarios, quedando excluida el anterior criterio de la Sala y ostentando el derecho de reincorporación cuando cese el motivo de la suspensión.

No obstante, hay supuestos de suspensión que deberá ser analizado con determinación su tratamiento y procedencia, sobre todo en los casos de discapacidad por enfermedad o accidente, ya que es complejo reintegrar a un trabajador que no tendrá las mismas condiciones para continuar ejecutando las mismas labores, surgiendo como interrogantes ¿resulta lógico contratar a otra persona para complementar las funciones de ese trabajador? ¿el empleado tendrá la capacidad económica para soportar ese gasto? Son elementos indispensables revisar, así como el caso de privativa de libertad por proceso penal, en razón que ante una disolución satisfactoria para el trabajador de igual forma mantendrá una desconfianza ante el empleador y el miedo de exposición ante sus bienes y contacto con la familia.

3.7. Causas de terminación de la relación laboral.

Proceden las identificadas en el ex-artículo 98 de la derogada ley sustantiva laboral (ahora artículo 76 LOTTT), como son: despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas; asimismo su definición, sus consecuencias y las sub clasificaciones en la distinción de despido indirecto y retiro justificado e injustificado (ex-artículos 99 al 103 derogada Ley Orgánica del Trabajo, ahora artículos 77 al 80 LOTTT), como también se adiciona lo referente a los otros motivos o causales de terminación de la relación como la falta de honradez y la desidia manifiesta en el cumplimiento de sus deberes²⁹, en razón de la naturaleza, el modo y el lugar de la ejecución de sus laborales, en cuanto la existencia de una relación y a su vez un contacto cercano con el patrono y los familiares.

No obstante, en relación al despido indirecto la Sala expresa, que no es ajustable para este tipo de trabajador los supuestos del párrafo segundo del ex-artículo 103 *ejusdem* (ahora artículo 80 LOTTT), como es la reposición del trabajador a su puesto primitivo por culminar el período de prueba, o por desempeño temporalmente en otro cargo, o reposición a su puesto original por traslado temporal en un cargo inferior por emergencia, por motivo que están enfocados para el ámbito empresarial y no de un hogar.

3.8. Preaviso e indemnización por despido injustificado.

La Sala indica que es inaplicable, por motivo que el ex-capítulo de la derogada Ley Orgánica del Trabajo que regulaba lo concerniente a los trabajadores domésticos, normalizaba la figura del preaviso, estableciendo que cuando el patrono o trabajador manifestaba dar por terminado la relación, la parte afectada tendría derecho al pago único

²⁹ Referente a las enfermedades contagiosas a pesar que la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia lo considera un motivo justificado de culminación de la relación de trabajo es de señalar que dicha causal lo establecía la derogada legislación laboral y hoy en día queda excluida esta causal.

de quince (15) días, aún cuando el trabajador se retiraba injustificadamente, igualmente tenía el deber de preavisar abonando al patrono; no obstante con la promulgación de la LOTTT se excluyó el deber por parte del trabajador de abonar o que le fuese descontado del sueldo del trabajador por no hacer el preaviso, en caso de retiro, y ante este motivo es por ello que no procede para los domésticos el preaviso previsto en los artículos 106 y 107 *ejusdem*; sin embargo ello no excluye que el trabajador cuya relación es a tiempo indeterminado avise previamente al patrono por retiro voluntario, contemplado en el artículo 81 LOTTT.

Por otra parte, la Sala señala que hay que tomar en cuenta para el régimen laboral de los domésticos, la factibilidad para el patrono de cesar sin aviso previo los servicios al trabajador, pagándole los días laborados, en los casos de abandono, falta de probidad, honradez o moralidad, falta de respeto o maltrato a las personas de la casa y en los casos de desidia manifiesta en el cumplimiento de sus deberes; siendo procedente el perdón de falta contemplado en el ex-artículo 101 de la Ley Orgánica del Trabajo (ahora artículo 82 LOTTT) cuando la causa justificada de la terminación de la relación no es invocada dentro de los treinta (30) días continuo de la constatación del hecho por el patrono o trabajador.

3.9. Constancia de trabajo.

El trabajador tiene el derecho de solicitar al patrono y este deberá expedirle una constancia de trabajo, donde se exprese:

- a) La duración de la relación de trabajo.
- b) El último salario devengado.
- c) El oficio desempeñado.

En dicha constancia no se podrá hacer ninguna otra mención distinta a las indicadas.

3.10. Prestación de antigüedad.

La Sala manifestó la procedencia para los domésticos de esta figura jurídica que estaba prevista en el ex-artículo 108 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo (ahora artículo 142 LOTTT), basándose en el precepto constitucional que establece el derecho de todo trabajador de generar prestación de antigüedad, siendo además que por las características del servicio que prestan los domésticos, los mismos carecen de preparación académica y forman parte del sector más vulnerable, conllevando al ser mayor su protección legal.

Otros derechos que ostenta es en relación a la forma del depósito de la prestación de antigüedad, que en este caso lo más factible es mediante la contabilidad del patrono, que

la misma genera intereses las cuales podrán ser capitalizadas o retiradas cada año por solicitud del trabajador³⁰.

El derecho de solicitar de hasta un setenta y cinco por ciento de lo depositado como garantía de sus prestaciones sociales, por los siguientes motivos:

- a) La construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia;
- b) La liberación de hipoteca o cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad;
- c) La inversión en educación para él, ella o su familia; y
- d) Los gastos por atención médica y hospitalaria para él, ella y su familia³¹.

Adicionalmente, en caso de fallecimiento del trabajador tendrán derecho a recibir las prestaciones sociales que le hubieren correspondido:

- a) Los hijos e hijas;
- b) El viudo o la viuda que no hubiese solicitado u obtenido la separación de cuerpos, a la persona con la cual el trabajador o trabajadora hubiese tenido una unión estable de hecho hasta su fallecimiento;
- c) El padre y la madre;
- d) Los nietos y nietas cuando sean huérfanos o huérfanas.

Ninguna de las personas indicadas tendrá derecho preferente. En caso de que las prestaciones sociales sean pedidas simultánea o sucesivamente por dos o más de dichas personas, la indemnización se distribuirá entre todas por partes iguales.

Por otra parte, la Sala indicó que es ajustable lo establecido en los ex-artículos 109 y 110 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo (ahora artículo 83 LOTT), concerniente a la responsabilidad civil por daños y perjuicios por terminación de trabajo por causa justificada, o por despido injustificado en los contratos a tiempo determinado, o retiro justificado antes del vencimiento del término del contrato.

3.11. Estabilidad laboral.

A pesar que los domésticos se caracterizan por ser trabajadores cuya relación laboral es de “confianza” y así ha sido identificado por la Sala de Casación Social, es de destacar que la sentencia expone que por disposición de la parte *in fine* del párrafo único del ex-artículo 112 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo, estaban excluidos de este privilegio, y por lo tanto no le eran aplicables el procedimiento de estabilidad contemplado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo³².

³⁰ Artículo 143 LOTT.

³¹ Artículo 144 LOTT.

³² Ahora artículos 85 al 91 y 93 LOTT.

No obstante como se indicó antes, la LOTTT excluyó la figura de trabajadores de confianza, y por lo tanto quedará por parte de la ley especial especificar su condición de trabajadores ordinarios, quedando por lo tanto amparado de estabilidad laboral.

Adicionalmente, estos trabajadores están protegidos de inamovilidad de conformidad con el artículo 94 de la LOTTT³³, producto de los diversos Decretos Ley dictados por Ejecutivo Nacional donde taxativamente los ampara, así como posteriormente el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral³⁴ y el Decreto N° 4.167 mediante la cual proroga la inamovilidad para los trabajadores públicos y privados³⁵. Además gozan de fuero sindical, maternal o inamovilidad por suspensión de la relación de trabajo o por tener hijos con discapacidad³⁶ en virtud que la norma no lo discrimina y la Sala no dio comentario al respecto, teniendo a su vez el derecho de indemnización contemplada en el artículo 92 LOTTT.

3.12. Remuneración.

- El salario puede ser estipulado todo en dinero o parte en dinero y parte en especie. Si se conviene el salario en especie y el trabajador perciba salario mínimo, la Sala indica que debe ser estipulado el valor proporcional de las percepciones en especie, que comprende comúnmente alimentación y alojamiento.
- El trabajador tiene el derecho de percibir un salario suficiente y justamente remunerador, y formar parte del salario mínimo decretado por el Ejecutivo Nacional, la cual ha sido aplicado desde el año 2004.
- Es procedente las modalidades de salario, sea por tarea, por hora o a destajo³⁷.
- No es procedente para el patrono fijar carteles en las instalaciones de la empresa, cuando se establezca el salario por unidad de obra, por pieza o a destajo, por tarea o a comisión³⁸.
- Para los domésticos internos, no se les aplica la base salarial para el cálculo de horas extras, días feriados, descanso semanal y trabajo nocturno en virtud que pernocta en la casa del patrono; sin embargo si se les destina a los domésticos externos³⁹.
- En caso de las vacaciones se calculara en base al salario referido en el artículo 125 LOTTT.

³³ Estando excluidos los trabajadores bajo una relación temporal u ocasional.

³⁴ Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.207 Extraordinario del 28-12-2015

³⁵ Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6520 Extraordinario del 23-03-2020.

³⁶ Artículos 419 y 420 de la LOTTT.

³⁷ Ex-artículos 139 al 142 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo, ahora artículo 112 LOTTT.

³⁸ Ex-artículo 143 de la derogada legislación laboral, ahora artículo 116 de la LOTTT.

³⁹ Ex-artículo 144 legislación laboral (1997), ahora artículo 117 al 120 LOTTT.

- Es criterio de la Sala que a estos trabajadores no se aplica el cálculo de las utilidades debido a la naturaleza de las funciones del domestico y por el hecho que no hay un fin de lucro por parte del patrono⁴⁰, ya que esta figura se enfoca al ámbito empresarial y no habitual, lo cual conlleva a que las utilidades están destinadas al sector empresarial, sin embargo si procedería la bonificación de fin de año a razón de treinta días, al igual se incluye para el cálculo de la prestación de antigüedad por motivo que se efectúa por salario integral que comprende el salario normal más la alícuota del bono vacacional y bono de fin de año⁴¹.
- Es ajustable el pago en efectivo al trabajador, sin que obste que se realice por instituciones financieras. Sin embargo, se prohíbe su pago por mercancía, vales, fichas o cualquier otra modalidad análoga.
- Se aplica la retención del salario por razones de interés familiar y social, autorización del pago del salario a un tercero, plazo, oportunidad y lugar de pago⁴².
- Procede las disposiciones por protección del salario y la fijación del salario mínimo por Decreto, y su sanción en caso de incumplimiento; mas es inaplicable los economatos y proveedurías; así como la revisión de salarios mínimos, el establecimiento de una Comisión Tripartita, su composición representativa, reglamento de funcionamiento, la recomendación que se diere, la fijación del monto por resolución, la fijación por condiciones regionales e industriales, por motivo que son normas procedimental y estructural.

3.13. Condiciones de trabajo.

- Los trabajadores domésticos tienen derecho a prestar servicios, en condiciones mínimas de seguridad, higiene y ambiente adecuados, que permita su desarrollo normal tanto físico y psíquicos, sin dejar a lado que están amparados por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo⁴³, su Reglamento Parcial y las Normas Técnicas, en todo lo atinente a la seguridad y salud en el trabajo⁴⁴.

⁴⁰ Artículo 140 LOTTT.

⁴¹ Artículo 122 LOTTT.

⁴² Ex-artículos 148 al 152 de la derogada legislación laboral, ahora artículo 123 al 127 y 154 LOTTT.

⁴³ Igualmente tienen derecho a ser indemnizados por enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, siempre y cuando se demuestre la responsabilidad del empleador, artículos 1, 69, 70, 129 y 130 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236 del 26 de julio de 2005.

⁴⁴ El artículo 4 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo establece taxativamente su ámbito de aplicación a los trabajadores domésticos, en tal sentido: “... *que su ámbito de aplicación va destinado a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un empleador o empleadora, cualesquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, sean públicos o privados existentes o que se establezcan en el territorio de la República, y en general toda prestación de servicios personales donde haya patronos o patronas y trabajadores o trabajadoras,*

- Derecho al aprovechamiento del tiempo libre y descanso; sin embargo no procede la fijación de cartel en el centro de trabajo, donde se identifique los días de descanso.
- En cuanto la jornada laboral, a los domésticos externos están sujetos a lo establecido en los 172 y 173 de la LOTT, es decir a una jornada normal sea completa o parcial. Asimismo se les aplica la definición de la jornada y su disposición ante el patrono, la imputación de la jornada al tiempo de reposo y comida, igualmente al tiempo de transporte cuando el patrono se haya obligado convencionalmente, el salario a tiempo parcial, jornada máxima y el día de descanso semanal⁴⁵.
- A los domésticos externos no es aplicable lo de comedores, jornadas en labores especiales, persona sin límite de jornada, la prolongación de la misma y lo de temporada alta, trabajos continuos, casos de emergencia, recuperación de horas perdidas y la participación a la Inspectoría de Trabajo⁴⁶.
- Con la actual LOTT, la jornada se convierte en ocho (8) horas días y cuarenta (40) horas semanales, con dos (2) horas de descanso
- El derecho al disfrute del descanso semanal anteriormente era un día a la semana, ahora son dos días.
- A los domésticos externos se permite la modificación de la jornada por convenio entre las partes, el régimen de horas extras, límites y excepciones, el pago del descanso semanal y el recargo por trabajo en día feriado, domingo o de descanso.

3.14. Vacaciones.

A pesar que estos trabajadores tienen derecho al disfrute de las vacaciones, la Sala no fue muy clara en relación, si a estos trabajadores les correspondía el recalcular de las mismas por cada año de servicio hasta un máximo de treinta días hábiles⁴⁷, sobre el derecho de comida, alojamiento o ambas cosas. Ante el silencio de la sala resulta que podía ser procedente si nos basamos que el recurso de interpretación de estos trabajadores está orientado a los principios constitucionales y normativas laborales.

sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas por la ley. Quedan expresamente incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley el trabajo a domicilio, doméstico y de conserjería....”

⁴⁵ Ex-artículos 180 al 196 de la derogada legislación, ahora artículo 163 al 173 LOTT.

⁴⁶ Ex-artículos 191 al 204 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo, ahora artículo 175 al 182 LOTT.

⁴⁷ Es de acotar que el tiempo mínimo de disfrute de vacaciones es de quince días, pero por cada año de servicio se adiciona un día hasta llegar como máximo treinta días.

Por otra parte no se les extiende las vacaciones colectivas, lo cual luce lógico por motivo de la naturaleza de sus funciones y su relación directa e individual con el patrono y su familia. Si se admite la oportunidad de pago de las vacaciones, el bono vacacional, el pago de vacaciones no disfrutadas y vacaciones fraccionadas cuando la relación termina antes de cumplir el año de antigüedad; disfrute obligatorio de las vacaciones, la situación cuando se presta servicios a varios patronos (caso directo de los externos), la no interrupción del servicio a los fines de pago de las cotizaciones, límite de acumulación de goce de las mismas, oportunidad de su disfrute, el tiempo no imputable a ella, posposición del disfrute, inasistencias que son imputables e imputación al período vacacional.

Sobre las inasistencias, es de acotar que por sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia⁴⁸, estableció que el derecho a las vacaciones remuneradas conlleva a la prestación del servicio en forma ininterrumpida para que se origine este derecho, sin embargo la normativa laboral prevé determinados supuestos, donde aunque no hay continuidad en la prestación del servicio, no pueden considerarse como interrupción de la misma. Por ejemplo la inasistencia al trabajo por causa justificada, no es una causal al considerar como interrupción la continuidad de la prestación del servicio, al contrario justifican la inasistencia al trabajo, así como también una enfermedad y/o un accidente.

En consecuencia, igualmente señaló la Sala que la legislación laboral no indica con exactitud un límite sobre las inasistencias justificadas durante el período al derecho a las vacaciones, por consiguiente el criterio tiende a que es irrelevante el número de inasistencias, lo principal es que sean justificadas para que no tengan el efecto interruptor. Por otra parte, no deriva la sanción al trabajador que durante el curso de su vacación anual efectúe trabajo remunerado, así como tampoco la obligación del patrono de llevar un registro de vacaciones.

3.15. Inspección.

Lo concerniente a la supervisión del lugar de trabajo de los domésticos, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en la sentencia *supraindicada* destacó, que existe limitaciones al cumplimiento de la misma, en vista de los principios y derechos fundamentales tanto de la constitución como de normas internacionales, por estar presentes el derecho de la intimidad y la inviolabilidad del domicilio; por ello consideramos que el Estado debe ser muy cauteloso en estas situaciones, a pesar de ese orden social que rige la materia laboral hacia los trabajadores.

La Sala hace el comentario que en otros países, existen métodos para este control, como es el sistema de registro de trabajadores domésticos, los cuales existen en Venezuela pero es de poco cumplimiento, y la presencia de normativa sobre el proceso de inspección de residencias particulares, preservando los bienes jurídicos.

⁴⁸ SCS N° 1769 de 6 de noviembre de 2008.

V. Comentarios finales.

En Venezuela la LOTTT (2012) se delimita a regular la conceptualización del trabajador doméstico y ratificar lo preceptuado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela al condicionar al trabajo de hogar como una actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar, donde le otorga el derecho a la seguridad social a las amas de casa, en razón que su actividad es ejecutada en el hogar, quedando que el resto de sus condiciones laborales serían establecidas en una ley especial, que a la fecha no ha sido promulgada, sin embargo a pesar de esta circunstancia del pasaje narrativo descrito en relación a los antecedentes y la evolución jurídica contextual que se ha desarrollado en Venezuela, se desprende que en dicho país desde hace muchos años se ha reconocido y valorado tanto a nivel nacional como internacional al trabajador doméstico.

En el transcurrir de los años, a los trabajadores domésticos se la ha venido otorgado derechos y beneficios como la inclusión al seguro social, la equiparación de la remuneración al salario mínimo, estabilidad, la protección al sistema de seguridad y salud laboral con el derecho de prestar servicios en un ambiente de trabajo adecuado y de ser protegidos ante accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, gozar de las prestaciones del sistema de seguridad social como optar por los servicios de salud, de vivienda y hábitat, de protección por desempleo, entre otras.

Posteriormente, en el año 2009, por sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia se amplió los derechos a estos trabajadores, donde la sala a través de una decisión realizó un cambio rotundo en cuanto la regulación jurídica laboral que sería aplicada. Esta situación condujo a darle mayor fuerza de valoración y protección en las condiciones laborales de los trabajadores domésticos, que posteriormente tuvo otro giro cuando se promulga la legislación laboral del 2012, al dejar una ausencia jurídica, pero dicho vacío no originó ningún impacto en razón que simplemente se tuvo que cotejar las disposiciones de la sentencia de la Sala de Casación Social con lo previsto en la legislación laboral y descartar que no era procedente de aplicación para este régimen por motivo de la naturaleza de sus funciones y el lugar característico a ejecutar, tanto es así que este vacío conllevó a otorgar mayor protección a los trabajadores domésticos, en virtud que fueron excluidos de la condición de “trabajadores de confianza”, “de ser descartado las enfermedades contagiosas como una causal de culminación de la relación de trabajo”, “gozar de inamovilidad”, “el requerimiento de autorización para despedir al trabajador” cuando anteriormente era facultativo del empleador.

Y ante este escenario, nos preguntaríamos ¿hasta qué punto los derechos y la protección otorgada a los trabajadores domésticos han tenido efecto positivo en Venezuela? Inquietud que surge, en razón que en Venezuela durante los años 2005 y 2007, se originó un auge de ocupación de los trabajadores domésticos, sin embargo posterior al año 2008

-justamente en el período donde se emitió la sentencia la Sala de Casación Social- hasta el 2018, ha venido descendiendo, siendo los motivos a considerar: el otorgamiento de más derechos y beneficios condujo a su vez a producir mayor pasivo laboral que debe afrontar el empleador; exceptuarlos de la categoría de trabajador de confianza conllevó a descartar la potestad que ostentaba el patrono de culminar la relación, trasladándose dicha facultad a la Inspectoría de Trabajo quien es la competente para autorizar el despido del trabajador, sin embargo un punto a considerar es que este mecanismo no ha tenido fruto en Venezuela, en razón que el proceso administrativo de autorización de despido se ha convertido engorroso y no expedito en la práctica producto de la falta de recursos físico (estructural), material y humano para cubrir la demanda de usuarios que diariamente solicitan el reenganche o la autorización de despido.

Adicionalmente, debemos incluir la inseguridad social y personal que ha originado en el país por parte de estos trabajadores ante hechos de hurto, robo, secuestro producto de la crisis económica que ha estado atravesando Venezuela, donde el salario resulta no ser suficiente para cubrir la canasta básica desmejorando la calidad de vida, donde además al empleador se le dificulta el poder poner fin de forma expedita la relación de trabajo, y esto ha originado la desconfianza de la contratación de estos trabajadores considerando el peligro que expone la seguridad del núcleo familiar y de su bienes, en razón del contacto cercano que caracteriza las labores de los trabajadores domésticos con el empleador.

Ante la situación compleja tanto política, social y económica que por máxima experiencia hemos observado en Venezuela, ha conllevado a su vez que las funciones del doméstico se acrecienta cada día bajo un significado de informalidad, al extremo de la necesidad de poder trabajar y llevar un sustento a su casas deba aceptar las condiciones laborales que le ofrezca el empleador, teniendo más percepción la contratación del trabajador doméstico bajo la condición externo, es decir, el que no pernocta en la vivienda, ya que le genera al empleador menos gasto y donde además ante la crisis económica le da más apertura para negociar las condiciones laborales con el trabajador, generalmente delimitado solo en el pago del salario acordado por las horas trabajadas sea cancelado en moneda del curso legal o en moneda extranjera.

En tal sentido, observamos que los antecedentes suscitados en Venezuela desde el punto de vista de reconocimiento y valoración laboral y de derechos humanos de los trabajadores domésticos han tenido un efecto positivo, ya que no han sido discriminados por el Estado al contrario han tenido mayor apreciación e inserción social, situación que no sucede en la práctica con el empleador donde su perspectiva de trato a estos trabajadores ha sido lo contrario, y por ello que resulta prudente y necesario crear la ley especial que se encuentra pendiente a los fines de darle mayor seguridad jurídica y generar menos incertidumbre, pero a su vez se requiere que el Estado genere planes sociales y económicos, por motivo que su desequilibrio actual ha sido un factor generador determinante de descenso en la contratación que ha producido en la práctica un trato

desigual al resto de los trabajadores sea de naturaleza ordinaria o quienes estén sujeto a un régimen especial.

Bibliografía.

CASTRO, Rebeca. *Situación Jurídico-Laboral de las Empleadas Domésticas en el Contexto Venezolano*. Instituto de Derecho Comparado de la Universidad de Carabobo, Venezuela, 2007, N° 3, pp. 287-288.

CASTRO, Rebeca. *El trabajo en el hogar como modalidad especial de condiciones de trabajo en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras*. Universidad de Carabobo, Venezuela, 2013, N°. 36, pp. 97-115 <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc36/art04.pdf>, consultada: 20 de noviembre de 2020.

CESAR, Bustamante. *Comentario a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. De los Trabajadores Domésticos*. Librería Rincón. Barquisimeto, 2007, N° 4, pp. 298-303.

TROPIANO, Ydangely e NOGUERA, Atilio. *Amando y Odiando la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*, Venezuela, pp. 212-217, disponible en: https://www.amazon.com/-/es/Atilio-Noguera-ebook/dp/B06XZFDHW7/ref=sr_1_1?__mk_es_US=%C3%85M%C3%85%C5%BD%C3%95%C3%91&dchild=1&keywords=Amando+y+Odiando+la+Ley+Org%C3%A1nica+del+Trabajo&qid=1606746765&s=digital-text&sr=1-1, consultada el 10 de noviembre de 2020.

VICTOR Álvarez, *El Trabajo Doméstico, Ensayos y Palabras*. Academia de Ciencias Políticas y Sociales. Caracas, 1994. N° 18, p. 43.

Anexos: documentos, informes e indicadores.

Instituto Nacional de Estadísticas en Venezuela, Sector Social, *indicador trimestral de ocupados en el sector formal e informal*, disponible en: http://www.ine.gov.ve/index.php?option=com_content&view=category&id=103&Itemid=40#, consultada el 20 de noviembre de 2020.

OIT, *Convenios Ratificados por Venezuela*, disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102880, consultada el 27 de noviembre de 2020.

OIT, *Desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces. Módulo 16*, 2014, disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_308942/lang-es/index.htm, consultada el 20 de noviembre de 2020.

OIT, *Documentos de Política de Protección Social. Documento 16 Protección social del trabajo doméstico Tendencias y estadísticas*, 2016, disponible en: <https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=53512>, consultada el 20-11-2020.

OIT. Informe N° 4. *Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional*, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159562.pdf, consultada el 28 de noviembre de 2020.