

EL TRABAJO DOMÉSTICO: UN SECTOR REZAGADO EN LA PROTECCIÓN SOCIAL¹

Héctor Lucena – Universidad de Carabobo

hlucena@uc.edu.ve

Rebeca Castro - Universidad de Carabobo

rcastros1@hotmail.com

20/05/08.

El Trabajo Doméstico. Consideraciones Generales

El mercado de trabajo ha experimentado innumerables cambios que han determinado un aumento de la participación laboral de las mujeres. Según la OIT (2008) durante el último decenio, 200 millones de mujeres se sumaron a la fuerza laboral, constituyendo en el 2007 1.200 millones de mujeres trabajadoras en todo el mundo, sin embargo, pese a constituir el 40 por ciento de la población activa mundial, las mujeres representan hoy el 60 por ciento de los trabajadores pobres del mundo, porque cuando encuentran trabajo, lo hacen mayoritariamente en ocupaciones subpagadas, que pueden definirse como precarias, en el sentido de que son inestables e inseguras, por la ausencia de contrato, o en empleos que no presentan el respaldo de las leyes sociales de cobertura, con facilidades crecientes de despido, con flexibilización de la jornada, con obligatoriedad de horas extras, por las condiciones de trabajo y salariales, muchas de las cuales son consideradas típicamente femeninas por ser como una extensión o prolongación de las actividades de reproducción que se desarrollan en el interior del hogar y que culturalmente se le han adjudicado a las mujeres tales como: educación, salud, servicios personales y domésticos², entre otros, así para el 2007 de todas las mujeres con empleo, 36,1% se desempeñaba en la agricultura y 46,3% en el área de servicios (OIT,2008)

Por estas razones se dice que las mujeres al incorporarse al mercado de trabajo muchas de ellas desarrollan actividades por cuenta propia o como trabajadoras a domicilio o como empleadas domésticas, constituyendo esta última una de las ocupaciones más importantes en términos de absorción de mano de obra femenina. En 2005, según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo con base en información de encuestas de hogares, la proporción de mujeres ocupadas en el trabajo doméstico remunerado en las áreas urbanas de 17 países de la región alcanza magnitudes entre 3,8% (Uruguay) y 23,1% (Paraguay) del total del empleo femenino. En los países que cuentan con

¹Publicado en el libro “Relaciones Laborales en el Mundo” Homenaje a Luis Aparicio V, pp 559-576, Editado por Grijley y APERT, Lima, 2008.

² Según Human Right Watch, en su informe “Esconder bajo la alfombra Los abusos contra las trabajadoras domésticas de todo el mundo.” El desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores domésticos está directamente vinculado a la condición de mujer. El trabajo doméstico es considerado como la extensión natural del papel de la mujer en la familia y la sociedad. Se le paga a la mujer un salario para que realice las tareas que en la casa las lleva a cabo de forma gratuita.
Disponible en www.hrw.org/reports/2006/wrd0706/6.htm

información para los años 1990-2005, la tendencia observada indica los más altos niveles de ocupación femenina en el servicio doméstico en Argentina, Brasil, Chile, Panamá, y Paraguay, en tanto que en países como Bolivia, El Salvador, Honduras, Uruguay y la República Bolivariana de Venezuela se percibe una ligera disminución en los niveles porcentuales de participación femenina en este sector; en tanto que la participación masculina en el mismo, para América Latina entre 1990 y 2005, osciló entre 0.5 y 0.7%, siendo para Venezuela en el 2005 de 01%, según estimación de la Organización Internacional del Trabajo con base en información de Encuestas de Hogares de los países de la región.

En el caso de Venezuela, “el número absoluto de personas dedicadas a este tipo de servicios (fuerza de trabajo) aumenta entre los años 1995 y 2004 en 348.000 personas, pasando de 284 mil a 632 mil, según datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadísticas, procesados por el Centro de Investigaciones en Ciencias Sociales (2006).

La importancia numérica se origina en que algunas mujeres incorporadas al mercado laboral productivo, acuden a los servicios de otras de su mismo género, para la ejecución de labores domésticas, produciéndose la mercantilización del trabajo doméstico, generando lo que en palabras de Parrela (2002) es una especie de externalización de las labores de reproducción y la liberación de algunas mujeres a costa de la opresión de otras.

En el presente análisis no se deja de tener presente el hecho de que los hogares, es decir los sitios en donde se lleva a cabo el trabajo doméstico, no son centros productivos, son espacios para la vida familiar, para la reproducción de las energías consumidas en las actividades productivas y no productivas. Con ello se enfatiza que no son espacios con fines de lucro, y por tanto estas dos consideraciones tienen influencia en los procesos que conducen a las regulaciones de este tipo de trabajo. Este comentario es pertinente ya que un análisis del trabajo doméstico que ignore estas consideraciones, conduciría a destacar elementos que son convencionales en las relaciones de trabajo más comunes del trabajo asalariado dependiente, pero en este caso del trabajo doméstico, se trata de hacer relevante lo que propio a su naturaleza.

Breve mirada a la situación actual del Trabajo Doméstico.

Actualmente este sector laboral ha adoptado diversas modalidades, clasificadas por Rostagnol, (1988) en tres grupos:

- a) trabajadoras de casa particular;
- b) empleadas de empresas de limpieza, las que ha denominado “asalariadas del servicio doméstico” y
- c) integrantes de microempresas autogestionarias de limpieza.

Ubicando el mayor número de empleadas domésticas en el primer grupo, quienes están subdivididas en: empleadas con cama, con retiro y por hora, representando cada una distintas formas de relaciones humanas, por las especiales

características de esa ocupación, y la interrelación entre la vida privada de las empleadas domésticas y su trabajo, coincidiendo con Mohamed, (1993).

El trabajo de puertas adentro ha ido disminuyendo para dar paso a la modalidad de trabajo por día, por hora o por actividades, de hecho la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar, (CONLACTRAHO) que reúne a organizaciones sindicales y no sindicales representativas de este colectivo laboral, aboga por la desaparición de esa modalidad al considerarla un viejo sistema de servidumbre, respecto del cual las familias se sienten dueñas del tiempo y de la vida de las trabajadoras. En esta disminución pueden influir múltiples factores, dependientes tanto de la familia empleadora, como de la empleada doméstica. En el primer caso se pudiera pensar en el alto costo que representa para la familia el mantenimiento de una empleada doméstica a tiempo completo; la incorporación de la tecnología a las actividades reproductivas, manifestada en la existencia de artefactos eléctricos, que permiten a la dueña de casa, prescindir de parte del servicio doméstico al contar con ciertas herramientas que la ayudan en las tareas que natural y culturalmente le ha sido asignadas (domésticas) abaratando un poco los costos familiares, razón por la cual ha tendido a contratar a tales empleadas solo para cierto número de días y para la ejecución de las tareas que le resultan más tediosas; la privacidad familiar puede ser otra razón influyente, toda vez que la familia pudiera querer disponer de espacios de intimidad, no queriendo compartir el espacio doméstico con personas ajenas al grupo familiar, más aún cuando el aumento del tamaño poblacional ha determinado una disminución del tamaño de los inmuebles que se construyen en la actualidad muchos de los cuales carecen de áreas para la empleada doméstica. Para las empleadas la modalidad de trabajo por día es una alternativa perfecta para coadyuvar en los gastos familiares o satisfacerlos en su totalidad, compatibilizando así el trabajo doméstico y el extra-doméstico. En segundo lugar se puede mencionar que el poseer un techo donde albergar a la familia, pudiera inclinar la balanza hacia la elección del trabajo por día al no ser la habitación un problema que resolver, asimismo el salario: si bien en la actualidad en Venezuela, por Decreto Ley emanado de la Presidencia de la República a las empleadas domésticas se les debe pagar el salario mínimo urbano (Bs.F 799,23³), esto cuando se aplica se hace a la trabajadora con residencia y aún cuando debería determinarse el precio de la jornada diaria de las empleadas domésticas bajo otra modalidad, a prorratio de aquel, en la práctica no se está cumpliendo de esa manera, sino que los montos son superiores, razón por la cual resulta más conveniente económicamente hablando, emplearse por día - aún a diversos empleadores - pues la suma de las diversas jornadas diarias, representa una cantidad mayor, que el salario mínimo que por ley se ordena pagar.

³ La equivalencia oficial de Dólar a Bolívar es de 1 a 2,15. A los dólares con este valor se accede a través de solicitudes formales y justificadas ante un órgano oficial que administra las divisas –CADIVI-, de lo contrario toca acceder al mercado paralelo en donde la equivalencia es variable, pero siempre con un mínimo de un 50% por encima del cambio oficial.

Para Millkman, Reese y Roth (1998) el auge actual de las trabajadoras por día, que cobran salario o remuneración por jornada o tarea, constituyen alternativas escogidas por las mismas empleadas domésticas para lograr cierta autonomía y es una forma de transformar y mejorar su ocupación resistiéndose a los vestigios de dominación existentes en las relaciones personalizadas asimétricas con las patronas

De lo anterior se colige que uno de los puntos neurálgicos en la especificidad del servicio doméstico es la remuneración, al existir factores económicos, como la duración de la jornada de trabajo, la productividad, la reproducción de la fuerza de trabajo, entre otras que representan obstáculos al momento de fijar un salario justo, toda vez que por ejemplo, es difícil medir la productividad, al no producir bienes tangibles, sino que esta se materializa en su propia presencia, en sus quehaceres rutinarios, utilizando el mismo argumento que se alude para considerar no productivo el trabajo del ama de casa. En lo que se refiere a la duración de la jornada se señala que al desarrollar las tareas de manera más flexibles –especialmente en las trabajadoras con residencia- que otras trabajadoras u obreras, no puede tener el mismo significado que para estas, por lo que se estaría justificando mayores jornadas de trabajo por salarios más bajos.

Existe igualmente el pago en especie, que es visto como un salario superior al de otras categorías ocupacionales, al señalar que perciben alimentación, habitación, ropa, asistencia médica, entre otras, considerándose superior al metálico que reciben, lo que justifica la disminución de este; esto aunado a la falta de contratos dificulta el establecimiento de los ingresos reales y el nivel de vida de las trabajadoras domésticas, más aún cuando en la práctica, la remuneración es producto de una negociación individual de acuerdo a la oferta y a la demanda y en la que entran en juego desde el punto de vista de las empleadoras dos criterios contradictorios que debe sopesar: de un lado la ayuda que brindan las trabajadoras en la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral de aquellas y por otro los costos que representa el servicio doméstico para la economía familiar.

Derechos consagrados en el Ordenamiento Jurídico Venezolano relacionados con los trabajadores domésticos.

Para Goizueta (2002) la Constitución Venezolana sigue la tendencia generalizada de la Constitución de Querétaro (México 5-2-1917) de constitucionalizar los principios básicos del Derecho del Trabajo. Dentro de los principios fundamentales, la Constitución Venezolana, señala como fines esenciales del Estado la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, señalando que toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar, a la par que reconoce al trabajo como un hecho social que gozará de la protección del Estado garantizando la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio de este derecho, prohibiendo las discriminaciones en el trabajo fundadas en el sexo; protege la maternidad y la paternidad desde la concepción y consagra

la adopción de medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables, como sería el caso de los trabajadores domésticos, consagrando la posibilidad de sancionar los abusos o maltratos que contra ellos se cometan.

Por su parte la Ley Orgánica del Trabajo, desarrolla los principios laborales contenidos en la Constitución Nacional y en lo que al servicio doméstico se refiere, lo excluye del régimen laboral general, y lo somete a un régimen laboral especial sobre remuneración, vacaciones, bonificación de fin de año, preaviso e indemnización sustitutiva, terminación de la relación de trabajo y régimen en caso de enfermedad contagiosa aunque con las mismas notas definidoras de las relaciones laborales ordinarias o comunes, es decir, se da una prestación personal, por cuenta ajena a cambio de un salario, **bajo relación de subordinación y dependencia** y es que el servicio doméstico se caracteriza por la existencia de dos elementos fundamentales: uno real constituido por la circunstancia de que el trabajo consiste en la prestación de los servicios propios del hogar o casa de habitación de una persona o su familia; y un elemento personal, constituido por una relación de servicios de carácter precisamente personal, prestados por el trabajador a un individuo o a su familia (Álvarez, 1984) Esta ley, distingue entre los trabajadores domésticos que habitan en la casa del patrono y los que lo hacen por jornada diaria. Los primeros, no estarán sujetos a horario, ni a las disposiciones relativas a la relación de trabajo, de la remuneración y de las condiciones de trabajo) de esta Ley. Su trabajo será determinado por la naturaleza de su labor y deberán tener un descanso absoluto mínimo continuo de diez horas. Mientras que los trabajadores domésticos que no habiten en la casa donde prestan sus servicios estarán sujetos a la jornada normal de trabajo, vale decir, que la jornada diurna no podrá exceder de ocho horas diarias, ni de cuarenta y cuatro semanales; la jornada nocturna no podrá exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta semanales; y la jornada mixta no podrá exceder de siete y media horas por día, ni de cuarenta y dos por semana y en todo caso la jornada de trabajo deberá ser interrumpida cada día para un descanso de media hora, por lo menos, sin que pueda trabajarse más de cinco horas continuas. Al señalar que los trabajadores domésticos que habiten en la casa del patrono no tienen horario, y tienen derecho a un descanso continuo de diez horas, está consagrando una jornada de catorce horas, salvo los descansos para alimentación, lo que excede a la jornada de los otros trabajadores, incluyendo a la de los domésticos que no habitan en la casa del patrono.

Otorga un día de descanso, por lo menos, semanal y un descanso anual de quince días continuos –no hábiles, a diferencias de los demás trabajadores- con pago de salario para los trabajadores domésticos que hayan prestado servicios ininterrumpidos por más de un año, en un mismo hogar o casa de habitación, cuya oportunidad será fijada de mutuo acuerdo con el patrono. Cuando el

trabajador doméstico recibe de su patrono comida o alojamiento como parte de su remuneración, estos tienen carácter salarial y deben incluirse en el monto a cancelar por concepto de vacaciones.

Consagra una prima de navidad en la primera quincena de diciembre, con un aumento progresivo según el tiempo de servicio hasta un máximo de quince días de salario después de nueve meses de servicio.

En cuanto a la ruptura del vínculo laboral, como en el caso de todos los trabajadores se puede producir bien por retiro, por despido justificado o no, por la terminación o expiración del término del contrato (esto en los pocos casos de contrato a tiempo determinado que existen para los trabajadores domésticos) o por las causas ajenas a la voluntad de las partes.

Por último, se puede señalar que los trabajadores domésticos, quedan excluidos expresamente de la protección legal consagrada en favor de los trabajadores permanentes, pues aún cuando tengan más de tres meses al servicio de un patrono podrán ser despedidos (as) sin justa causa, quiere decir que están excluidos del régimen de estabilidad establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, como también lo están del ámbito de aplicación del Decreto de Inamovilidad Laboral. Siendo así, no pueden acudir al procedimiento de estabilidad laboral para que se califique el despido y menos aún el reenganche y el pago de los salarios caídos, en razón de que como antes se indicó los mismos están exceptuados de dicho régimen de conformidad con la disposición legal antes señalada, (salvo, en caso de embarazo de la trabajadora doméstica)

Hay algunas causas que justifican el despido del trabajador por parte del patrono, entre las que se encuentran los casos de abandono, falta de probidad, honradez o moralidad, falta de respeto o maltrato a las personas de la casa y en los de desidia manifiesta en el cumplimiento de sus deberes, al prever la posibilidad de que se produzca el despido exonerándolo del aviso previo (15 días de anticipación) o pago del mismo mediante equivalente, cuando el trabajador ha incurrido en alguna de ellas, sin embargo, no se mencionan, las causas que justifican el retiro del trabajador doméstico.

Asimismo, en caso de terminación de la relación de trabajo por razón del despido injustificado o retiro justificado, por vencimiento del término en caso de contratos por tiempo determinado, o por otra causa ajena a su voluntad, los trabajadores domésticos tendrán derecho a una indemnización equivalente a la mitad de los salarios que hayan devengado en el mes inmediato anterior por cada año de servicio prestado, en caso de que el trabajo hubiese sido contratado a destajo, por piezas o por tarea, la base de dicha indemnización será la mitad del salario promedio mensual devengado por el trabajador en los tres meses anteriores.

Breve referencia a la Seguridad Social y su cobertura a los trabajadores domésticos.

La Constitución Venezolana, en su artículo 86 regula el sistema de seguridad social y consagra el derecho a la Seguridad Social como servicio público, bajo la responsabilidad absoluta del Estado, basado en los principios básicos de la Seguridad Social (universalidad, integridad, unidad, solidaridad) y en el que se protege a toda persona, dejando a un lado el carácter tripartito: patrono-obrero-gobierno, que era una demostración del carácter laborista de la seguridad social. Este principio constitucional es desarrollado en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, al consagrar la garantía de seguridad social a todos los venezolanos residentes en el territorio de la República, y a los extranjeros residenciados legalmente en él, independientemente de su capacidad contributiva, condición social, actividad laboral, medio de desenvolvimiento, salarios, ingresos y renta, reconociendo a la seguridad social, al igual que la Organización Internacional del Trabajo, como un derecho humano y social fundamental e irrenunciable, garantizado por el Estado.

Esta ley igualmente estableció la creación de tres sistemas prestacionales⁴: Salud, Previsión Social y Vivienda y Hábitat, al tiempo que crea seis Regímenes Prestacionales para dar atención a todos los habitantes de la República frente a todas las contingencias de protección social señaladas en el Artículo 86 constitucional y que pueden resumirse en Salud, Servicios Sociales al Adulto Mayor, Pensiones, Seguridad y Salud en el Trabajo, Empleo, y Vivienda y Hábitat. Así mismo, la Ley Orgánica (LOSSS), establece un lapso de 5 años para la sustitución progresiva del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, es decir hasta el 31 de Diciembre del 2007 – el IVSS fue prorrogado-, y contiene una serie de disposiciones que reconocen la existencia de los Regímenes Especiales de los trabajadores del sector público, mediante el respeto y garantía de los derechos adquiridos y expectativas de derechos o derechos en formación, que han nacido bajo el cobijo de los mismos.

En el plano de la formulación legislativa, durante el año 2004, se aprobaron en Primera Discusión en la Asamblea Nacional, los proyectos de ley de los Regímenes Prestacionales de: Salud; Adulto Mayor; Seguridad y Salud en el Trabajo; Empleo; y Vivienda y Hábitat. Luego en el 2005 se aprobaron en segunda discusión Adulto Mayor, Seguridad y Salud en el Trabajo, Empleo, y Vivienda y Hábitat. Queda pendiente la aprobación en Primera Discusión del Proyecto de Ley de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas. En tal sentido, referiremos brevemente al contenido legal del Régimen Prestacional del Empleo y del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en cuanto al objeto de este estudio.

El Régimen Prestacional de Empleo, (integrado al Sistema Prestacional de Previsión Social) está desarrollado en la Ley del Régimen Prestacional del Empleo en cuyo ámbito de aplicación subjetivo se incluye expresamente entre

⁴ Se entiende por Sistema Prestacional el componente del Sistema de Seguridad Social que agrupa uno o más regímenes prestacionales y por Régimen Prestacional el conjunto de normas que regulan las prestaciones con las cuales se atenderán las contingencias, carácter, cuantía, duración y requisitos de acceso; las instituciones que las otorgarán y gestionarán, así como su financiamiento y funcionamiento

otros a los trabajadores sujetos a los regímenes especiales previstos en la Ley Orgánica del Trabajo, como el servicio **doméstico**, quienes en consecuencia tendrán derecho a afiliarse o a dicho régimen a que su empleador lo afilie - independientemente de la forma o términos del contrato o relación de trabajo- dentro de los primeros tres días hábiles siguientes al inicio de dicha relación, a ser informados de ello, así como ser informado de la retención de las cotizaciones dirigidas al financiamiento del mismo, pudiendo denunciar ante la Tesorería de Seguridad Social la falta de afiliación o el retardo en el pago de las cotizaciones que debe efectuar el empleador y de los cuales el trabajador tenga conocimiento y lograr la imposición de multas para el empleador

Quiere decir, que las prestaciones dinerarias y la capacitación que el Régimen Prestacional de Empleo garantiza al trabajador cotizante en caso de pérdida involuntaria del empleo u ocupación productiva, serán financiadas por el empleador y el trabajador mediante el régimen financiero de reparto simple, con una tasa de cotización del dos coma cincuenta por ciento (2,50%) del salario normal devengado por el trabajador, en el mes inmediatamente anterior a aquel en que se causó, correspondiéndole al empleador el pago del ochenta por ciento (80%) y al trabajador el pago del veinte por ciento (20%) restante, teniendo como límite inferior el monto de un salario mínimo urbano y como límite superior diez salarios mínimos urbanos.

Esto cumple perfectamente con el Convenio No. 102 relativo a la “Norma Mínima de la Seguridad Social” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuya Ley aprobatoria se publicó en nuestro ordenamiento jurídico en Gaceta Oficial no. 2848 extraordinario de 27 de agosto de 1981.

El Régimen Prestacional de Seguridad y Salud (integrado al Sistema Prestacional de Salud) es desarrollado en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, con los principios del sistema público nacional de salud, de la promoción del trabajo seguro y saludable, del control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, de la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, de la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, y el fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura recreativa de las áreas naturales destinadas a sus efectos y de la atención integral de los trabajadores ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y de sus descendientes cuando por causas relacionadas con el trabajo nacieren con patologías que generen necesidades especiales; mediante prestaciones dinerarias y no dinerarias, políticas, programas, servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral y la capacitación para inserción y reinserción al mercado de trabajo; desarrollados por este régimen o por aquellos que establezca esta Ley y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT).

Precisamente la LOPCYMAT incluye expresamente en su ámbito de aplicación a los trabajadores domésticos quienes en consecuencia tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas. Igualmente, los empleadores que contraten uno o más trabajadores bajo su dependencia, entre ellos, trabajadores domésticos, independientemente de la forma o términos del contrato de trabajo, están obligados a afiliarlos, dentro de los primeros tres días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral, en el Sistema de Seguridad Social y a cotizar al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y en esta Ley, de tal forma que estos trabajadores tienen derecho a exigir a sus empleadores el pago oportuno de las cotizaciones correspondientes.

En este sentido la función de inspección del trabajo como área prioritaria de la administración del trabajo debería ser uno de los instrumentos esenciales para hacer de este derecho una realidad, al desempeñar un papel central en la promoción del cumplimiento de las normas fundamentales de la OIT, sus Convenios y directivas laborales en general y leyes nacionales de cada país que enfatiza en la prevención de la violación de la normativa laboral, siendo de gran importancia en la garantía de un ambiente de trabajo seguro y saludable, sobre todo en aquellas formas de explotación como el trabajo forzoso y de emigrantes, que en muchos casos aceptan trabajar en las peores condiciones, generalmente en el servicio doméstico, sin embargo, en este caso particular no es así, pues si bien en Venezuela existe todo un conjunto normativo aplicable a la materia de trabajo y en cuyo articulado contienen o regulan parte de las funciones que desempeñan los Inspectores del Trabajo, entre las que podemos mencionar, además del Convenio No. 81, el Convenio No. 150 de la OIT y de la Constitución Nacional, a la Ley Orgánica del Trabajo, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo y su reglamento y la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, por mandato de la misma Constitución, los Inspectores del Trabajo y quienes hagan legalmente sus veces al tratarse de un hogar doméstico para verificar si se cumple con las disposiciones legales relativas al trabajo, al existir el principio constitucional de la inviolabilidad del hogar o del domicilio privado no podrán entrar sin obtener previamente el permiso del jefe de familia u orden judicial, lo que dificulta las labores de Inspección a tal punto de hacerlas inexistentes en cuanto a servicio doméstico.

A modo de conclusión

La conciliación entre la vida laboral y la vida familiar es en las condiciones actuales un asunto difícil y constituye un desafío en la vida cotidiana, sobretodo para las mujeres que se incorporan al mercado de trabajo, dada la asignación que culturalmente se les hace de las labores domésticas. En este contexto las

empleadas de hogar ocupan un lugar importante, en el sistema de representaciones de las mujeres trabajadoras porque la posibilidad de disponer de ellas es considerada como condición necesaria para poder desempeñar una actividad laboral remunerada, sobre todo para las mujeres de mayores recursos económicos, al mismo tiempo que se traduce para las trabajadoras domésticas en la inserción en puestos de trabajo precario que le ofrece muy pocas oportunidades de desarrollo.

Un punto importante a destacar en relación a la prestación del servicio doméstico es la remuneración, toda vez que en la generalidad de los casos se dan muy bajos niveles salariales. En Venezuela, si bien a las empleadas domésticas por Decreto Presidencial se les ha fijado un salario mínimo, tiene poca aplicabilidad en una situación paradójica pues las empleadas “cama adentro” o “con residencia” dada la inclusión de la alimentación, el alojamiento y otros pagos en especie, se les paga por debajo de aquel, mientras que en el caso de las empleadas por día aún cuando debería determinarse el precio de la jornada diaria a prorrateo del salario mínimo, en la práctica no se está cumpliendo de esa manera, sino que los montos son superiores producto de negociaciones individuales, marcadas a priori por la práctica y la costumbre generalizada, razón esta, entre otras, que ha determinado un alza en esta modalidad de servicio.

En relación a la regulación del servicio doméstico en el ordenamiento jurídico venezolano, bien en las normas nacionales o en las normas supranacionales, hay que decir que, además del principio de igualdad contenido en la Constitución Nacional, en los convenios ratificados por la República y en otras leyes, también se ha dado la consagración constitucional de la acción positiva en orden a la materialización de la protección del débil jurídico, como las trabajadoras domésticas. Asimismo, se han producido otras manifestaciones en los últimos años en orden al amparo de la mujer y específicamente algunos casos en atención al resguardo de todos los trabajadores, entre ellos los trabajadores domésticos, *verbi gratia* la consagración del derecho a la seguridad social no sólo en la Constitución Nacional, sino en leyes como la Ley del Sistema de Seguridad Social y la Ley del Régimen Prestacional del Empleo; la garantía de condiciones de seguridad, e higiene en el trabajo bajo el amparo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente en el trabajo; la fijación de un salario mínimo mediante Decreto Presidencial, entre otros, sin embargo, al hacer el contraste con la realidad, se perciben como declaraciones de buenas intenciones quedando un largo camino que recorrer para su materialización en los términos del espíritu del legislador venezolano

Igual situación se presenta con la inspección como mecanismo de la administración del trabajo, que permite el control y garantiza a los trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajos

adecuados, que no obstante estar prevista en la legislación, y ser los trabajadores domésticos sujetos protegidos bajo su amparo, su práctica es inexistente, so pretexto de la complejidad que representa el requerimiento del permiso del jefe de familia u orden judicial para su ejercicio, dada la inviolabilidad del hogar de consagración constitucional.

BIBLIOGRAFIA

- ACEVEDO, D (2005) "Desigualdades de Género en el Trabajo. Evolución y Tendencias en la Sociedad Venezolana. Producción y Reproducción. En Revista Venezolana de Estudios de la Mujer. Género y Participación Económica. Centro de Estudios de la Mujer. Enero/Junio Volumen 10, No. 24. UCV, Caracas.
- ALLHEIMER, H. (2002) "La Asistencia Pública como Piedra Angular de la Seguridad Social". En F. Iturraspe (Coord). Venezuela: Seguridad Social en las Puertas de un Cambio Constitucional. Universidad Central de Venezuela. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Instituto de Derecho Privado. Serie Cuadernos Electrónicos. Caracas, Venezuela. pp 153-172
- ALVAREZ, V. (1984) "El Trabajo Doméstico y su Reglamentación Jurídica en Latinoamérica". En el Trabajo Doméstico Ensayos y Palabras. Biblioteca de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales, Caracas. pp. 49-65
- AÑON, M. (2001) "Igualdad, Diferencias y Desigualdades". Biblioteca de Ética, Filosofía del Derecho y Política. No. 80. México. Fontamara Distribuciones.
- ARRIAGADA, I. (1997) "Realidades y Mitos del Trabajo Femenino Urbano en América Latina" Serie Mujer y Desarrollo. Disponible en www.eclac.cl/publicaciones/unidadmujer. Página consultada en Enero, 2006.
- ARRIETA, J. (2002) "Propuesta de Seguridad Social". En F. Iturraspe (Coord) Venezuela: Seguridad Social en las Puertas de un Cambio Constitucional. Universidad Central de Venezuela. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Instituto de Derecho Privado. Serie Cuadernos Electrónicos. Caracas, Venezuela. pp. 173-190
- BALBO, L. (1994) "La Doble Presencia". En Borderías, Carrasco y Alemany (Comp). En Las mujeres y el Trabajo. Rupturas Conceptuales. Economía Crítica. España. Primera Edición. Edit. Icaria. pp 503-510
- BIANCHI, M. (1994) "Más allá del doble trabajo". En Doble Jornada o Doble Presencia. ". En Borderías, Carrasco y Alemany (Comp) mujeres y el Trabajo. Rupturas Conceptuales. Economía Crítica. España. Primera Edición. Icaria. pp 491-501.
- BONACCORSI, NELIDA (1999) "El trabajo Femenino en su Doble Dimensión: Doméstico y Asalariado. La Aljaba/ vol. IV. Universidad Nacional de Santa Rosa. Argentina. 352 págs.

- BORDERÍAS C. y CARRASCO C. (1994) "Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas". En Borderías, Carrasco y Alemany España. Icaria. Primera Edición. pp 15-92
- BRUNET I. y ALARCON. A. (2005) "Mercado de Trabajo y Familia. En RIPS. Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas (Revista en Línea) Año/ vol, 4, número 002. Universidad de Santiago de Compostela, España. pp. 115-129
- CASTILLO, A. Derecho a la seguridad Social. Disponible http://www.derechos.org.ve/publicaciones/infanual/2005_06/pdf/seguridadsocial.pdf. Página consultada en febrero 2008.
- CENTRO DE INVESTIGACIONES EN CIENCIAS SOCIALES. CISOR Y GRUPO SOCIAL CESAP Venescopio. (2006) "Las condiciones del servicio doméstico". Reporte Mensual.. No. 14. Abril.
- COMISION ECONOMICA PARA AMERICA LATINA CEPAL (2008) Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe, 2007. Libro disponible en línea en www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml. Página consultada en marzo de 2008.
- COMBES, D. y HAICAULT M. (1994) "Producción y reproducción, relaciones sociales de sexto y de clase". En Borderías, Carrasco y Alemany (Comp) Las mujeres y el Trabajo. Rupturas Conceptuales. Economía Crítica. España Icaria. Primera Edición. pp 533-553.
- CONFEDERACIÓN LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE DE TRABAJADORAS DEL HOGAR (CONLACTRAHO). (s/f) "La Construcción de una Estrategia de Laborización de las Trabajadoras del Hogar". Documento en línea disponible en www.cinterfor.org.uy/public/spanish/región/ampro/cinterfor/publ/sind_for/castillo/pdf/exp_sec.pdf. Página consultada en abril de 2008.
- CHANEY, E. y GARCIA M. (1993). Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada". Trabajadoras del Hogar en América Latina y el Caribe. Nueva Sociedad.
- CHAVEZ, E. (1993) "El Trabajo de la Mujer en el Sector Informal". ¿La única opción?. En P: Portocarrero (Comp). Estrategias de Desarrollo: Intentando Cambiar la Vida. Flora Tristran Ediciones. Perú.
- DIAZ, L. (1997) "La Reforma Venezolana de la Seguridad Social. En Revista Gaceta Laboral. Vol. 3 Nro. 2. Universidad del Zulia. Maracaibo. pp 85-113
- FERNANDEZ, M (1999) "Perspectiva de la Función de Inspección del Trabajo frente a la Modernización de la Administración Laboral en Venezuela". En Revista Gaceta Laboral. Vol. 5 Nro. 2. Universidad del Zulia. Maracaibo. pp 145-168
- _____ (2003) "Comentarios a la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social". En Gaceta Laboral, Vol. 9, No. 2 2003. Universidad del Zulia. Maracaibo.(pp 229-246)
- FRAU, M. (1997). Incorporación de las Mujeres al Mercado de Trabajo. Tesis Doctoral. Universidad de Alicante-España
- _____ (1998) Mujer y Trabajo. Entre la producción y la reproducción. Publicaciones de la Universidad de Alicante. 5ta impresión.
- GARCIA, M. (1993) ¿Qué se compra y qué se vende en el servicio doméstico? El caso de Bogotá. Una revisión crítica. En Chaney y García Editoras.

Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada". Trabajadoras del Hogar en América Latina y el Caribe.. Editorial Nueva Sociedad. Primera edición en castellano. pp 99-116

GOIZUETA, L. (2002) "Aspectos Laborales en la Constitución Bolivariana de Venezuela y Normas Concordantes con la Legislación del Trabajo". En Gaceta Laboral. Mayo-Agosto. Año/vol 08, número 002. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. pp 251-282

HUMAN RIGHTS WATCH (2006) "Esconder bajo la alfombra
Los abusos contra las trabajadoras domésticas de todo el mundo."
Disponible en www.hrw.org/reports/2006/wrd0706/6.htm. Página consultada en febrero de 2008

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS. <http://www.ine.org.ve/estadísticas>.
Página consultada en marzo y abril de 2008.

IRANZO C y HUGGINS C. (2007) "Mujer y Economía Informal". Temas de Formación Sociopolítica N° 47. Publicaciones UCAB. Fondo Gumilla. Caracas/Venezuela

ITURRASPE, Francisco. (2002) "La Seguridad Social a las Puertas de un Cambio Institucional. Publicado en Venezuela: En Seguridad Social en las Puertas de un Cambio Institucional. UCV. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Instituto de Derecho Privado, Caracas-Venezuela. pp 01-82

MALAGARDIS, VERA, RIVAS, HERNANDEZ y CARTAYA.(1998) "La Extensión de la Seguridad Social al Sector Informal. Aproximación a la problemática. . En Gaceta Laboral. vol. 4, no. 3 Maracaibo. pp 293 a 335

MILKMAN, R. REESE E. y ROTH B. (1998) A Macro-sociologia do trabalho domestico remunerado. En Revista Latinoamericana de Estudio do trabalho. Género, Tecnología e Trabalho. Año 4. Número 7. pp 143-167

MOHAMED, P. (1993) "Trabajadoras domésticas en el Caribe". En Chaney y García Editoras. Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada". Trabajadoras del Hogar en América Latina y el Caribe. Editorial Nueva Sociedad. Primera edición en castellano. pp147-153

MOLINEUX, M. y DELPHY, C. (1994) "Más allá del debate sobre el trabajo doméstico". En Borderías, Carrasco y Alemany Comps. Las mujeres y el Trabajo. Rupturas Conceptuales. Economía Crítica. Icaria. Primera Edición. España

MORA, F. La Seguridad Social. Inicio del Estado de Bienestar. Referencia al caso Venezolano. En Revista Provincial Especial. (En línea) Disponible en <http://www.saber.ula.ve/db/ssaber/Edocs/pubelectronicas/provincia/pnumespecial2006/articulo3.pdf>. Página Consultada en febrero de 2008. pp 53-93

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2006) "Panorama Laboral 2006. América Latina y el Caribe". Libro en línea, disponible en <http://www.oit.org.pe/WDM/bib/publi/panorama/panorama07.pdf>. Página consultada en mayo 2008

_____ (2008) "Tendencias Mundiales del Empleo de las mujeres 2008". Documento en línea. Disponible en http://www.ilo.org/global/Themes/Equality_and_Discrimination/GenderEquality/lang--es/docName--WCMS_091227/index.htm. Página consultada en marzo de 2008.

PARRELA, Sonia. (2002) "Internacionalización de la Reproducción. La Inserción Laboral de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad". Tesis Doctoral en Línea. Universitat Autònoma de Barcelona. Disponible en <http://www.tesisenxarxa.net/TDX-1118102-182906/>. Página consultada en mayo de 2006.

- REYNAUD E. y SUPIOT. E. (2006) "Protección social y Trabajo decente". Nuevas Perspectivas para las normas internacionales de trabajo.". La Ley. Grupo Wolters Kluwers. Número 1516. Libro en línea. Disponible en <http://books.google.com/books?id>. Página consultada en marzo de 2008
- RICHTER J.y IRANZO, C. (2003) "El Régimen Jurídico del Trabajo Femenino". En Gaceta Laboral Vol. 9, No. 1. Maracaibo-Venezuela. pp 5-39
- RODRIGUEZ C. (2000). Empleo Femenino Remunerado y Trabajo Doméstico. Trabajo Presentado en el III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. "El Trabajo en los Umbrales del siglo XXI". Buenos Aires.
- ROSTAGNOL, S. (1988) "Las Trabajadoras en el Servicio Doméstico". Centro Interdisciplinario de estudios Sobre el Desarrollo. Mujer y Trabajo, CIEDUR. Nro. 4. Uruguay.

LEGISLACION.-

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Aprobada por el pueblo de Venezuela, mediante referendo constituyente, a los 15 días del mes de diciembre de 1999 y proclamada por la Asamblea Nacional Constituyente en Caracas, a los veinte días del mes de diciembre de 1999.
- Convenio N° 81 sobre la Inspección del Trabajo, 1947. Ratificación registrada el 21-07-1967. Gaceta oficial N° 28.332 del 17-05-1967
- Convenio N° 102 sobre la Seguridad Social (Norma Mínima) 1952. Ratificación registrada el 10-08-1982; Gaceta oficial N° 2.847 Extraordinario del 27-08-1981
- Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 5.152 (Extraordinaria) de fecha 19 de junio de 1997
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Publicada en Gaceta Oficial N° 38.236 de fecha 26 de Julio del 2005
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Publicada en Gaceta Oficial N° 37.600 de fecha 30 de diciembre del 2002
- Ley del Régimen Prestacional del Empleo. Publicada en Gaceta Oficial N° 38.281 de fecha 27 de septiembre del 2005
- Decreto sobre Salario Mínimo N°. 4.446 de fecha 25 de abril de 2006, publicado en Gaceta Oficial 38.426 de fecha 25 de abril de 2006.
- Decreto sobre Salario Mínimo N°. 5318 de fecha 29 de abril de 2008, publicado en Gaceta Oficial 38.674 de fecha 02 de mayo de 2007.