



**República Bolivariana de Venezuela
Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Centro de Estudios de Postgrado
Especialización en Derecho del Trabajo
Trabajo Especial de grado**

CARACTERES TIPICOS DEL TRABAJO A DOMICILIO

Elaborado por:

Abogada. Esmeira Fernández

Tutor. Dr. William Giménez

Caracas, Junio 2015



**Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Centro de Estudios de Postgrado
Especialización en Derecho del Trabajo**

CARACTERES TIPICOS DEL TRABAJO A DOMICILIO
Trabajo Especial presentado para optar al Título Académico de
Especialista en Derecho del Trabajo.

Autor (a): Esmeira Fernández
Tutor (a): Dr. William Giménez

Caracas, Junio de 2015.

Dedicatoria

A Dios por permitirme lograr mis metas.

A mi esposo.

Agradecimiento

A Dios.

Al Dr. Wiliam Giménez por ser mi orientador en la culminación de este trabajo de Grado no solo por sus conocimientos sino por su buen trato siempre, por creer en mi y ayudarme a superar todas la dificultades durante la elaboración del trabajo.

A todos mis profesores de Derecho del Trabajo al Dr. José Eudaldo Esteban, a la Dra. Carla Mena, al Abogado Robert García, por su apoyo.

A todo el personal administrativo de la Dirección de Control de Estudios

.... Gracias a Todos.....

INDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCION	10
CAPITULO I.- EL PROBLEMA	
1. Planteamiento del Problema.....	15
1.1. Definiciones del Trabajo a Domicilio por algunos autores	17
1.2. Definición del Trabajo a Domicilio en el Ámbito Internacional.....	22
1.3. Breve Noción del Salario del Trabajador a Domicilio.....	25
1.4. Formulación del Problema.....	32
1.5. Interrogantes de la Investigación.....	32
2. Objetivos de la Investigación.....	33
2.1. Objetivo General.....	33
2.2. Objetivos Específicos.....	33
3. Justificación e importancia de la investigación.....	34
3.1. Utilidad Metodológica.	35
3.2. Alcance y Limitación de la Investigación.....	36
CAPITULO II.- MARCO TEÓRICO	
2. Antecedentes de la Investigación.....	40
2.1 Antecedentes Investigativos.....	40
2.2. Antecedentes del Trabajo a Domicilio.....	42
2.2.1. El Trabajo a Domicilio en Venezuela Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de (31/ 12 /1973).....	43
2.2.2. Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo de (1990) ...	43
2.3. Bases Teóricas.....	45
2.3.1. Definiciones en la Ley Orgánica del Trabajo (1990) y	46

La Ley Orgánica del Trabajo de Los Trabajadores y Trabajadoras. (2012)	
2.3.2. Definiciones en la Doctrina Venezolana.....	48
2.3.3. Definiciones en la Doctrina Extranjera.....	50
2.4. Breves Nociones del trabajo a domicilio en el Derecho Comparado.....	51
2.5. Marco Jurídico Aplicable a los Trabajadores a Domicilio...	52
2.5.1. De seguidas se indica las Jurisprudencias en materia del Trabajo a Domicilio.....	53
2.5.2. Legislaciones aplicables en el Ámbito Internacional.....	62
2.6. Ventajas y Desventajas del Trabajador a Domicilio.....	64
2.6.1. Ventajas del Trabajador a Domicilio.....	64
2.6.2. Desventajas.....	65
2.7. Diferencias en la Nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras del 07/05/2012. En relación al trabajo a Domicilio.....	66
CAPITULO III.- MARCO METODOLOGICO.....	
3. Tipo y Diseño de la Investigación.....	68
3.1. Universo y Unidad de Análisis.....	69

3.2. Procedimiento.....	70
-------------------------	----

CAPITULO IV.-CONCLUSIONES

4.2 Recomendaciones.....	74
Referencias Bibliográficas.....	75
Referencias Legales.....	77



**Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Centro de Estudios de Postgrado
Especialización en Derecho del Trabajo
Trabajo Especial de Grado**

CARACTERES TÍPICOS DEL TRABAJO A DOMICILIO

Autora: Esmeira Fernández

Tutor: Dr. William Giménez

Año: 2015

RESUMEN

El propósito, de la presente investigación es analizar los Caracteres Típicos del Trabajo a domicilio, para ello se concretaron los siguientes objetivos específicos 1) Identificar la definición establecida del Trabajo a domicilio en la Ley Orgánica del Trabajo. 2) Describir las características del trabajo a domicilio. 3) Señalar el Marco Jurídico aplicable en materia laboral para el Trabajo a domicilio 4) Identificar los beneficios laborales para los trabajadores bajo esta modalidad previstos en la Ley Orgánica del Trabajo. La vigente Ley, precisa cuales son los beneficios para estos trabajadores a saber Seguridad social, disfrute y pago de días de descanso entre otros. Esta evolución legislativa y la realidad expuesta, nos plantea problemas relativos a los caracteres típicos del trabajo a domicilio siendo este el tema de estudio. Así mismo, importa revisar normas tanto en la doctrina nacional, derecho comparado y la Jurisprudencia haciendo especial énfasis en la nueva Ley sustantiva laboral y su Reglamento parcial igualmente se estudiarán las definiciones dadas en relación al tema así como su forma de realizarlo, lo cual permitió llegar a la conclusión, que el trabajo a domicilio es una actividad laboral, remunerada ejecutada por personas naturales realizado con o sin ayuda de familiares y bajo la dependencia de uno o varios patronos pero sin vigilancia directa. En cuanto a la Metodología siendo que el diseño que utilizaremos es documental analítico con una técnica de observación Bibliográfica.

Palabras Claves: Características trabajo a domicilio, patrón, patrono, beneficios laborales, materiales instrumentos.



**Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Centro de Estudios de Postgrado
Especialización en Derecho del Trabajo
Trabajo Especial de Grado**

CHARACTERS TYPICAL WORK AT HOME

Autora. Esmeira Fernández

Tutor: Dr. William Giménez

Año: 2015

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze typical characters of homework to the following objectives were implemented specific 1) identify the definition of home work in the Organic Law of Work 2) description the characteristics of home work 3) Point out the legal framework on labor matters for home work 4) indentify employment benefits for workers under this system under the Organic Law of work. The current Law requires what are the is benefits for these workers to know and enjoy social security, payment of days off and others. This legislative evolution and the reality exposed, the Raises problems of typical characters of homework being the subjects of study, the same care review standards both in comparative Law Doctrine and jurisprudence, compared with special emphasis on the new substantive Labor Law and its Partial Regulation also they are studied definitions also be in relation to the subject as will its way of doing witch to conclude a paid job running, under the authority of one or more employers but with out his direct supervision for that is characteristic of it the absence of supervision and direct control of the employers to be special form of mode working conditions being that the design is analytical use a technique of documentary, Observation Bibliographical.

Key Word: Characteristics, of homework, employment benefits legal framework, instrument, materials.

INTRODUCCIÓN

Los caracteres típicos del trabajo a domicilio, están enmarcados dentro del contexto jurídico de las modalidades especiales de condiciones de trabajo, cuyo antecedente próximo es el existente dentro de las disposiciones reglamentarias, establecidas en el reglamento de la ley del trabajo del año 1973, la cual incorporó toda esta normativa en su articulado.

Vale indicar que estas normas sirvieron de fundamento al legislador del año 1990 para desarrollar el Capítulo Cuarto de la mencionada Ley, la siguiente definición que se lee en su artículo 291¹ *“Toda persona que en su habitación con ayuda de miembros de su familia o sin ella, ejecuta un trabajo remunerado bajo la dependencia de uno o varios patronos pero sin su vigilancia directa, utilizando materiales y instrumentos propios o suministrados por el patrono o su representante, es trabajador a domicilio y estará amparado por las disposiciones contenidas en los artículos siguientes”*.

En cuanto, al concepto del trabajo a domicilio la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela no establece una definición para esta condición de trabajo, pero enaltece el trabajo como un hecho social, señalando que el Estado garantiza su protección, siendo que en su artículo 89 establece² que *“El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La Ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del estado.”*

¹ *El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1973, Diciembre 31) Gaceta Oficial de la República de Venezuela 1630 (Extraordinaria) 31-12-1973 información obtenida del libro de Gacetas oficiales Biblioteca Rojas Astudillo. La Ley Orgánica del trabajo de (1990) la cual reprodujo en forma íntegra, las normas establecidas en el Reglamento en su Art. 291.*

² *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela Gaceta Oficial N° 5908 Diciembre (1999) en su artículo 89.*

Así mismo, establece la Constitución que el Estado debe garantizar el bienestar existencial de todos los habitantes del país, estando obligado a crear las condiciones mínimas de igualdad de oportunidades para que toda la población pueda disfrutar de sus derechos gozar de sus beneficios laborales, acceder a la justicia.

En este sentido se proclama que todas las personas son formalmente iguales y libres y que puedan concurrir al mercado a comprar o vender cualquier clase de bienes para su subsistencia y la de su familia. Con la vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras, publicada en gaceta oficial el 07/05/2012, la definición del trabajador a domicilio muestra algunas diferencias en el contenido de sus frases, a saber, artículo 209³ *“Es toda persona que en su hogar o casa de habitación ejecuta un trabajo remunerado, con o sin ayuda de sus familiares, bajo la dependencia de uno o varios patronos o patronas, sin su supervisión directa, y utiliza para ello materiales e instrumentos propios, suministrados por el patrono o patrona o su representante, y está amparado por las disposiciones contenidas en el presente Capítulo.*

Estos trabajadores o trabajadoras gozan de los derechos relativos a la seguridad social.”. Así mismo, resulta un acierto la inserción de beneficios laborales que habían sido negados tales como jornada de trabajo, derecho al disfrute y al pago de los días de descanso semanal, trabajo nocturno, compensaciones por gastos conexos, los cuales han sido incorporados al texto de la nueva Ley. Dentro de este contexto la ley vigente contribuye al desarrollo económico y social de estos trabajadores, por ser el trabajo a domicilio un empleo flexible, que representa en el mercado laboral, a su vez, una condición para el crecimiento económico de nuestro país, siendo que con la nueva Ley, esta modalidad especial de condiciones de trabajo

³ *Ley Orgánica Del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (2012) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 6076(Extraordinaria), Mayo 07,2012. en su Art.209.*

encuentra en el capítulo Tercero en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras en adelante (LOTTT), su desarrollo.

Así el propósito de la presente investigación es resolver el cuestionamiento que se plantea, sobre ¿Cuáles son los caracteres típicos del trabajo a domicilio?, esa disyuntiva es la que se pretende aclarar en el desarrollo de esta investigación la cual surge de observar que esta modalidad de trabajo se realiza en forma aislada, sin vigilancia directa del patrono, a través de intermediarios. La estructura del trabajo está conformada por cuatro capítulos.

El capítulo primero denominado “*EL Problema*”, que contiene el planteamiento del problema; la justificación de la investigación; el objetivo de la investigación, tanto el general como los específicos, preguntas de la investigación, el alcance y limitación de la investigación, el capítulo segundo conformado por el marco Teórico Conceptual, antecedentes de la investigación trabajos previos a la investigación actual, bases teóricas antecedentes generales e históricos de la investigación, bases legales.

El capítulo tercero relacionado con la Metodología de la Investigación, diseño de la investigación, tipo de investigación, procedimiento de la investigación. El capítulo cuatro está conformado por las conclusiones, las recomendaciones, las Referencias Bibliográficas y las Referencias legales.

En fin con la elaboración de este trabajo la intención es recoger y compilar algunas ideas sobre esta modalidad de trabajo, para tratar de dar algún aporte al foro, y a su vez lograr mostrar que los derechos ahora otorgados son básicamente de igualdad de condiciones respecto a los demás trabajadores y en nada riñen con el texto Constitucional.

Ahora bien, en la presente investigación se desarrollan algunas definiciones de Autores que señalan que el Trabajo a domicilio data de la época antigua solo que en nuestro país la figura del trabajador a domicilio fue

a la luz del Reglamento del 31/12/1973 que incluyó en su articulado toda una normativa sobre Regímenes especiales entre ellos el tema en estudio-

Con este trabajo se ahondará sobre el trabajador a domicilio dentro del Derecho del Trabajo, figura que está regulada en la Novísima Ley Orgánica del Trabajo las trabajadoras y los Trabajadores del 07/05/2012 a través de su aplicación en el artículo 209 y siguientes; en donde se le otorgan novedosos beneficios a esta modalidad de condiciones de trabajo siendo este su más importante cambio evolutivo.

De igual manera con este trabajo se pretende recoger los diversos criterios que existen respecto a este tema tanto en la doctrina patria, como en el Ordenamiento Jurídico Venezolano, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras, Reglamento Parcial De la Ley Orgánica del Trabajo, Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Derecho Comparado y los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo entre otros.

El Trabajo a domicilio vendría a ser una manifestación de carácter histórico ya que surge a consecuencia de la Revolución Industrial en el siglo XVIII y responde a necesidades, que nacen en ella ocurren cambios drásticos en la Economía, en los años sesenta (1960 y 1970) se trasladaron desde los países industrializados, hacia América Latina empresas de ensamblaje.

En Venezuela, el trabajo a domicilio se acrecienta a partir de 1983 generado quizás por la devaluación de la moneda, amplia gama de sectores tales como la reparación del calzado, cuidado de los niños, servicios de oficina.

El procesamiento de datos en el caso del Teletrabajo y la facturación la producción artesanal, fabricación especialmente de textiles, y otros bienes de consumo, también existen los trabajos generalmente encomendados a los hombres, como son las labores de ebanistería, sastrería, relojería fabricación de adornos tallados etc.

No obstante ⁴, *los trabajadores a domicilio enfrentan problemas tales como, son generalmente excluidos de las políticas y los planes urbanos. Se encuentran con las practicas explotadoras de las cadenas de valor se ven afectados por políticas macroeconómicas debido a fluctuaciones de la demanda y los precios, puesto que muchos de ellos viven en barrios pobres y subsisten a la falta de servicios de infraestructura.*

Ellos producen mercancía desde ropas tradicionales a microelectrónica y proveen servicios desde preparar comidas hasta lavar ropa.

⁴ *Habilitando Trabajadores a domicilio <http://www.indusivecties.org/es/políticas-planificacion/habilitando-a-los-trabajadores-a-domicilio> disponible en línea consultada 15 de Noviembre 2014.*

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1. Planteamiento del Problema.

El Trabajo es considerado como un hecho social así lo define la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 89, viniendo a ser una de las potencialidades más importantes en el ámbito de la sociedad, ya que el trabajo es un medio de subsistencia para que el hombre pueda adquirir los bienes necesarios para sí y su familia y obtener así su bienestar económico, con el fin de captar los recursos para el buen desenvolvimiento de la vida diaria dentro de la Sociedad.

En tal sentido, examinaremos y contrastaremos lo expuesto por nuestra Ley Orgánica del Trabajo del 31/12/1990 (hoy derogada), que establecía en su disposición 291⁵ lo siguiente: *“Toda persona que en su habitación con ayuda de miembros de su familia o sin ella, ejecuta un trabajo remunerado bajo la dependencia de uno o varios patronos pero sin su vigilancia directa, utilizando materiales y instrumentos propios o suministrados por el patrono o su representante, es trabajador a domicilio y estará amparado por las disposiciones contenidas en los artículos siguientes”*.

Mientras que el artículo 209⁶ señala que: *“Es toda persona que en su hogar o casa de habitación ejecuta un trabajo remunerado, con o sin ayuda de sus familiares, bajo la dependencia de uno o varios patronos o patronas, sin su supervisión directa, y utiliza para ello materiales e*

⁵ Ley Orgánica del Trabajo: (1990) Gaceta Oficial Extraordinaria del Número 4.240. establece en su Art.291

⁶ Ley Orgánica Del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras: (2012) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 6076(Extraordinaria), Muy 07,2012. en su Art.209

instrumentos propios, suministrados por el patrono o patrona o su representante, y está amparado por las disposiciones contenidas en el presente Capítulo. Estos trabajadores o trabajadoras gozan de los derechos relativos a la seguridad social.”

De ahí que se observe que la disposición establecida en el artículo 209 de la Ley en vigencia, señala de forma precisa que estos trabajadores están sin supervisión directa, mientras que la ley derogada hablaba de vigilancia directa, la nueva ley le otorga los derechos relativos a la seguridad social, mientras que en su conjunto por ejemplo el artículo 211 señala que igualmente se rigen estos trabajadores por los límites de la jornada laboral ordinaria, gozando además del derecho al disfrute y al pago de los días de descanso semanal, jornada nocturna (al no ser esta última excluida).

Precisando con mayor claridad la nueva ley que si el patrono no lleva un registro, ello implica el reconocimiento de los datos que aporte el trabajador en cualquier instancia (artículo 214), es decir, ahora se protege íntegramente esta modalidad de trabajo, la cual brinda la oportunidad de realizarlo fuera del seno de la empresa, ya que en la mayoría de los casos es realizado por mujeres con la finalidad de aumentar su presupuesto familiar sin tener que abandonar sus labores dentro del hogar, logrando así su inserción en el campo laboral.

Hoy por hoy, debido a las grandes transformaciones tecnológicas, las empresas han optado por establecer mecanismos utilizando a esta modalidad de trabajadores con el fin de minimizar sus costos de producción y mantener en muchos casos fuera del mercado laboral a estas personas, siendo que el mercado cada día es más competitivo por los cambios en la oferta y la demanda y debido a la mundialización de la economía llamada globalización, lo que trae como consecuencia que se

tienda a enmascarar relaciones, que en esencia son laborales, por otras de índole distintas, que no siempre ofrecen igualdad de condiciones y remuneraciones, de las que rigen en la normativa laboral.

1.1. Definiciones del Trabajo a Domicilio por algunos autores entre ellos:

Pues bien, los autores sobre este tema han desarrollado diferentes conceptos entre ellos:

Humberto Villasmil Prieto (2001)⁷ señala que *“La desprotección de trabajadores a domicilio en el sector textil y del tabaco fue admitida por el Gobierno Nacional por disposición del presidente de la República que aprobó el Decreto sobre Asistencia Económica y social de los Trabajadores a Domicilio que realizan labores de corte y costura y finalmente concluye que las personas dedicadas al oficio de corte y costura constituyen una categoría de trabajadores a domicilio e independientes, desprovistos de protección social.”*

Así mismo, expresa que el trabajo a domicilio ha jugado un rol protagónico no precisamente para bien. Por un lado, señala que sirvió para apuntalar procesos de descentralización industrial, de ahí que se entienda la disgregación de actividades inherentes a la empresa, muchas de la cuales pasaron a realizarse en los domicilios u hogares de los trabajadores, llamados trabajadores a domicilio, y por otra parte, porque factibilizo la sustitución, en muchas ocasiones en fraude de Ley, de relaciones de naturaleza laboral por otras de orden pretendidamente comercial, todo con la intención de abaratar costes de producción en las empresas.(ob.cit., pp. 354, 355).

⁷ Villasmil Prieto, Humberto: (1992) *El trabajo a domicilio un Estudio Monográfico relativo a Venezuela* (pág. 354, 355). *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. N°. 84 Caracas Universidad Central de Venezuela.*

Apunta el Maestro, Mario Deveali (1956)⁸ *“que el trabajo a domicilio no reúne ninguno de los caracteres típicos del contrato subordinado, pues: Es ejecutado fuera del local del comitente y, por tanto sin fiscalización; Es retributivo a destajo; se cumple en el horario que el trabajador quiere; No es personal; No es exclusivo, pues puede trabajar para varios patronos a la vez, y se trata de un contrato de Empresa. “*

De manera que este autor señala las diferencias entre el trabajo a domicilio y el trabajo típico u ordinario, así mismo, expresa que el trabajo a domicilio no reúne ninguno de los caracteres típicos del contrato subordinado, que ya he señalado anteriormente, aunque no ahora en Venezuela esas diferencias quedan zanjadas, no obstante, para el autor la tarea encomendada requiere de un tiempo equivalente por día, existiendo la obligación implícita o explícita de hacerlo personalmente, siendo que el trabajador recibe una paga a destajo, y aun cuando directamente no está vigilado o supervisado, para la realización de su labor ha de atenerse a estrictas instrucciones dadas por su patrono. (Pág. 418 y ss.).

Por su parte, señala el autor patrio Marcos Vilera (2000) en su obra titulada la protección administrativa de los trabajadores a domicilio⁹, *que en relación a la subordinación esta constituyó por mucho tiempo la motivación central de los estudios relacionados con los trabajadores a domicilio, en especial en cuanto a su definición, la ley venezolana, en forma expresa, deja de lado el tema y se limita a predecir una posible vigilancia indirecta sobre el trabajo o más precisamente, sobre el resultado de dicho trabajo.(Pág. 19,20)..*

⁸ Deveali Mario: (1948) *Tratado de Derecho del Trabajo Régimen de Trabajadores a Domicilio con especial referencia a sus antecedentes y modalidades Tomo III. (pp. 595,596). Lineamientos del Derecho del Trabajo (1956) ,(pp.415, 416 y ss).*

⁹ Vilera, Marcos: (2000): *La protección Administrativa de los Trabajadores a Domicilio, Universidad Central de Venezuela Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. No. 103(pág. 19,20).*

Igualmente expresa que la vigilancia directa de los trabajadores a domicilio carece de relevancia pues el patrono se reserva el derecho a decidir cuantas piezas rechaza por considerar que no llenan los requisitos de calidad, algunas veces impuestos caprichosa y arbitrariamente. (Pág. 20).

Por otra parte, Guillermo Cabanellas (1968) define el trabajo a domicilio como¹⁰, *el que realiza el trabajador en su propio hogar, por orden y cuenta de un patrono, sin relación de dependencia en cuanto a la ejecución del trabajo, y con normal percepción de un salario en razón a un precio por pieza, pagado contra entrega del trabajo realizado. (Pág., 854).*

El afanado tratadista, asegura que los trabajadores a domicilio son sujetos de derecho laboral, aún cuando la naturaleza contractual de sus prestaciones no revistan el carácter común de los vínculos jurídicos laborales regulados especialmente por dicho derecho. El derecho Laboral va ampliando su esfera y en el presente alcanza a los trabajadores a domicilio, cuyo nexa jurídico es sui generis y les aplica una legislación especial dictada en atención a las particularidades de las prestaciones de estos operarios (Pág. 856).

En otro orden de ideas, para el Maestro Mario de la Cueva (1959) *el trabajo a domicilio no constituye una relación jurídica laboral sino más bien una actividad libre del poder de mando del patrono, ejecutada para una negociación fuera de sus talleres, el autor hace referencia a los caracteres típicos del trabajo a domicilio apuntados y señala que estos no varían cuando el empresario proporciona los materiales a la confección. (Productos como pañuelos, manteles para bordar”)* (p.750, 751,752, 753, respectivamente).

¹⁰ Cabanellas, Guillermo: (1968) *Compendio de Derecho Laboral, Edición Argentina, Buenos Aires Volumen I, (págs.853, 854,856).*

Así mismo considera el autor, que el trabajo a domicilio es un trabajo autónomo, ya que la diferencia que existe es que éste dispone libremente de su tiempo y que el no sometimiento a las instrucciones del empresario no le hace incurrir en responsabilidad.

Rafael Alfonzo Guzmán (1996) hace suya la definición consagrada en la Ley Orgánica del Trabajo de 1.990 que preceptúa en su artículo 291, la siguiente disposición *“Toda persona que en su habitación con ayuda de miembros de su familia o sin ella ejecuta un trabajo remunerado bajo la dependencia de uno o varios patronos pero sin su vigilancia directa, utilizando materiales, e instrumentos propios o suministrados por el patrono o su representante.”*

En esta definición, se encuentran los elementos generales y característicos de la relación de trabajo, a saber: prestación de servicio, salario, y subordinación, empero, con las características típicas del trabajador a domicilio, es decir que la labor sea realizada en la habitación de la persona sin la vigilancia patronal, esta definición dada por éste autor en relación al artículo 291 de la Ley Orgánica del Trabajo difiere de la señalada en el artículo 241 del Reglamento del 31/12/1973 solo en aquella se agrega la posibilidad de que los materiales a utilizar por el trabajador también puedan ser suministrados por el representante del patrono.

Bajo estas consideraciones pareciera que el trabajo a domicilio pudiera mas bien no se configuraría como dentro de una relación laboral, sino más bien como un trabajo libre, ello porque se piensa que el trabajador a domicilio durante la ejecución de su trabajo no está directamente obligado hacia el patrono, es decir, no está directamente bajo el poder de mando, ni está sometido en forma permanente y directa a su vigilancia, y por tanto, parecería que carece de un elemento esencial y configurativo de la relación de trabajo como lo es la subordinación.

En materia laboral se considera que una persona natural es trabajadora cuando la labor que realiza la hace por cuenta ajena, bajo subordinación y recibiendo como contraprestación una remuneración salarial.

Por tanto, se entenderá que la labor es por cuenta ajena cuando el trabajo se presta en beneficio de otro, siendo que la utilidad o pérdida, producto del trabajo que realiza el trabajador, quien la aprovecha es el empleador, quedando el asalariado exento de los riesgos y la responsabilidad correspondiente al mismo, se dice que hay de parte del trabajador ajenidad en los frutos y en los riesgos.

Así mismo, habrá subordinación laboral cuando el beneficiario del servicio que presta la persona natural, tiene sobre ésta un poder de mando, a tal punto, que ello comporta que durante la jornada de trabajo no puede disponer libremente de su actividad ni de sus movimientos, pues está a disposición de aquel, en el sentido que el trabajador debe estar en la oficina, taller, casa o sitio donde normalmente cumple su jornada ordinaria de trabajo, siendo que ello implica que el patrono controla la labor que realiza el trabajador, la cual no siempre es de forma directa como ocurre por ejemplo con este tipo de trabajadores o con los visitadores médicos que fungen bajo relación laboral, por lo que el empleador tiene facultad legal para vigilar y dirigir lícitamente la forma y manera de cómo se debe realizar la faena, asume los riesgos del negocio, vale acotar que en todo caso la subordinación laboral debe ser vista desde el punto de vista jurídico.

Por lo general, el carácter esencial que reviste la subordinación y dependencia para la existencia de una relación de trabajo en nuestro derecho se ve reflejada en el contrato de trabajo que establece:

- 1) **Prestación de servicios**
- 2) **Remuneración**
- 3) **Subordinación y dependencia**

Queda entonces entendido, que en el trabajo a domicilio el patrono no ejerce sobre el trabajador un poder de vigilancia directa, lo que no implica que no haya subordinación, ni que la autoridad o poder de mando en lo referente a la forma y manera de cómo se debe realizar la tarea, quede a discrecionalidad del trabajador, pues ésta siempre estará dentro de las facultades que detenta de suyo el empleador, el cual en estos casos atípicos dispondrá de otros elementos que le permitan controlar la labor realizada, su cantidad y calidad, ello con base en algunos casos en la experiencia o en la naturaleza del trabajo, los usos y costumbres, y en otros casos, a través de las ventajas que ofrece el trabajo mecanizado y ahora la tecnología.

1.2. Definición del Trabajo a Domicilio en el Ámbito Internacional.

Es de gran interés la definición establecida en el Convenio N°.177 (1996) de la Organización Internacional del Trabajo, convenio no ratificado por Venezuela, y que define el trabajo a domicilio¹¹ al indicar en su artículo “1” que “...*El trabajo que una persona realiza:*

- 1) *“en su domicilio o en otros locales que escoja distintos de los locales del empleador con el fin de laborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador,*
- 2) *independientemente de quien proporcione el equipo los materiales u otros elementos utilizados para ello...”.*

¹¹ **Convenio No. 177: Organización Internacional del Trabajo (no ratificado por Venezuela1996) ART. 1.**

El trabajo a domicilio, no es de data reciente, ya que esta forma de empleo es antigua, y surge a consecuencia de la Revolución Industrial que acaba con los pequeños talleres y el trabajo artesanal.

Púes bien, el problema a analizar en el presente trabajo estriba en determinar ¿cuáles son los caracteres típicos del trabajo a domicilio?, es decir, por interpretación a contrario pudiéramos señalar que importa para este trabajo establecer que hace que el trabajo ordinario sea distinto al trabajo realizado bajo esta específica modalidad especial, siendo que para ello hay que plantearse una serie de preguntas o interrogantes.

Sin que con ello pretendamos agotar las interrogantes, empero, al menos debemos preguntarnos donde y como se desarrolla esta actividad y como y donde se lleva a cabo labor ordinario o común; quienes pueden intervenir en la realización de la faena; quien aporta los elementos o herramientas con las cuales se realiza el trabajo, que pasa si no se cumple la meta y no se alcanza el resultado, que pasa con el elemento subordinación.

Dado el hecho casi generalizado de que los trabajadores a domicilio realizan su trabajo en su casa o habitación (pues pudiera realizarlo en un local), esta modalidad de trabajo ha de revestir un carácter especial que lo define muy bien la norma establecida en la legislación vigente, a saber, la prevista en el artículo 209 de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras, con la cual se pueden determinar los caracteres típicos del trabajo a domicilio, así vemos que este señala que *“...Es toda persona que en su hogar o casa de habitación ejecuta un trabajo remunerado, con o sin ayuda de sus familiares, bajo la dependencia de uno o varios patronos o patronas, sin su supervisión directa, y utiliza para ello materiales e instrumentos propios, suministrados por el patrono o patrona o su representante, y está*

amparado por las disposiciones contenidas en el presente Capítulo. Estos trabajadores o trabajadoras gozan de los derechos relativos a la seguridad social...”.

Del artículo referido se establecen los siguientes caracteres determinantes de este tipo de Modalidades Especiales de condiciones de Trabajo.

Caracteres

1) **Es toda persona natural que en su hogar o casa de habitación ejecuta un trabajo:** En efecto el trabajo es ejecutado en su casa a las horas que el trabajador prefiera, ya que en el trabajo a domicilio el patrono encarga un producto determinado, como por ejemplo la confección de piezas de vestir, manteles para bordar, entre otros, y éste lo realiza, bajo subordinación y con remuneración salarial, por si mismo o con la ayuda directa o indirecta de cualesquiera de los miembros de su familia, que habitan con él.

2) **Ejecuta un trabajo remunerado:** En cuanto a su remuneración es muy peculiar en esta modalidad de condiciones de trabajo, ya que el salario, en principio, depende del resultado, pudiendo ser a destajo o por unidad de tiempo, comportando todos los atributos que el ordenamiento jurídico prevé para esta figura, constituyendo se en definitiva en una fuente o subsistencia para satisfacer sus necesidades vitales y las de su familia.

Al respecto, señala el maestro Mario de la Cueva (1954)¹² que los defensores de la doctrina autonomista sostienen que en el trabajo a domicilio, encarga el empresario a los trabajadores un producto

¹² Mario De la Cueva: (1954) *El Derecho Mexicano del Trabajo*. 4ª Ed., Editorial Porrúa S.A, Argentina ,(750,751 y ss.).

determinado, confección de piezas que paga a un cierto precio, esta forma de pago no ha de confundirse con el salario el cual suscita nuevas diferencias. El trabajador a domicilio dispone de su tiempo libremente; ejecuta el trabajo cuando y como le conviene; su obligación es siempre la misma, entregar las piezas bordadas, devolver las que no hubiere inutilizado, el trabajador a domicilio no obtiene un precio por sus productos, sino un salario, pues el valor del producto no se regula de acuerdo con las leyes y principios que rigen en materia de precios, sino conforme a los que norman la fijación de los salarios.

1.3. Breve Noción del Salario del Trabajador a Domicilio

En cuanto al salario la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece en su artículo 91 que: *“Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para si y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la Ley...”*

Mientras que el salario será”... la remuneración o ganancia sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, que éste ultimo haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”. (Sala de Casación Social, Sentencia N° 283, de fecha 24/10/2001).

Nuestra Ley Orgánica del trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras señala la protección del salario para los trabajadores y trabajadoras a domicilio y dispone en su artículo 212 que: *“El salario del trabajador o trabajadora a domicilio no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor en la misma localidad por igual rendimiento al trabajador o trabajadora que preste servicio en la entidad de trabajo o local del patrono o patrona.*

En los casos en los que el patrono o la patrona contrate únicamente trabajadores o trabajadoras a domicilio, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad, que en ningún caso será inferior al salario mínimo establecido por el Ejecutivo Nacional....”.

Los patronos o patronas identificados en este Capítulo, deberán fijar en lugar visible en los centros de trabajo o lugares donde proporcionan o reciben el trabajo, los salarios y beneficios que pagan por esas labores.

- 3) **La labor realizada puede ser con o sin ayuda de sus familiares:** En esta condición de trabajo no necesariamente se requiere de la ayuda de los familiares, empero, de requerirse, ello no hace que se pierda el carácter de *intuito persona* e que caracteriza a la figura del trabajador, es decir, es válido que la faena la realice el trabajador con o sin la ayuda de algún familiar.

Señala Guillermo Cabanellas, (1962) que *“puede contar con miembros de su familia de un aprendiz o de un ayudante extraño. Miembro de la familia entre ellos el que sea ascendiente, descendiente, cónyuge o hermano del trabajador a domicilio e incluso sus pupilos o los parientes hasta el cuarto grado”* (pág. 858).

De lo señalado anteriormente se observa que esta actividad se realiza en el hogar o casa de habitación del trabajador o pudiera realizarlo en un local (que no pertenezca al patrono), de ahí su atipicidad, pues mientras que la labor ordinaria o común de los trabajadores en régimen ordinario es realizada en la sede de la empresa o entidad oficial.

En tal sentido, se señala que la verdadera diferencia con el contrato de trabajo en régimen ordinario con el contrato de trabajo a domicilio solo consiste en el lugar de trabajo y por tanto en la libre distribución de la jornada, en régimen común el trabajador ordinario casi siempre firma un contrato de trabajo de conformidad con el artículo 55 de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras un Contrato de trabajo el cual establece¹³ *El contrato de trabajo, es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social del trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta Ley”.*

4) **La labor debe ser bajo dependencia de uno o varios patronos o patronas sin su supervisión directa:** Ello va en relación a que realiza el trabajo en su propio hogar, siendo que en esa condición se halla fuera de la óptica de control y supervisión directa del patrono, empero, no por ello debe pensarse que su trabajo es arbitrario, ya que, al ser un trabajador calificado el desarrollo de su labor siempre va a depender de las exigencias del patrono y de la habilidad o destreza que él mismo detenta en el ejercicio de oficio.

5) **Puede utilizar para la realización de la labor instrumentos propios o suministrados por el patrono o patrona o su representante:** Por lo general esta clase de trabajadores carecen de medios económicos para dedicarse a un trabajo autónomo, es por ello que en la mayoría de los

¹³ Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras artículo 55 Contrato de trabajo.

casos utilizan materiales que les suministran los patronos patronas o sus representantes para poder realizar el trabajo, siendo común que en el contrato de trabajo a domicilio sea el patrono quien en la mayoría de los casos facilita el material o materia prima para la realización de las piezas, por ejemplo, para bordar manteles o para confeccionar calzado, mientras que en la relación laboral ordinaria, el trabajador se inserta, sin más, en la organización patronal, la cual es dispuesta a la manera que este lo imponga, quedando el trabajador limitado solo por lo que se establezca al momento de celebración del contrato de trabajo.

Relación entre el Contrato de Trabajo Tradicional y el Contrato de Trabajo a Domicilio.

El trabajo a domicilio está enmarcado dentro de lo que se denominaba un régimen especial, ahora denominada modalidad especial de condiciones de trabajo, el cual la República Bolivariana de Venezuela, tutela de forma específica y especial, siendo que si bien la legislación laboral lo recepto a partir de 1991, no obstante, sus antecedentes más próximos se encuentran en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo del 31/12/1973.

Vale indicar que en relación con el contrato de trabajo tradicional y el contrato de trabajo a domicilio, se denotan características propias de los contratos laborales, siendo que podría considerarse que la relación que existe entre el contrato tradicional y el contrato de trabajo a domicilio es de género a especie, en el contrato de trabajo a domicilio se reproduce un intercambio de piezas para bordar o para confeccionar calzado mientras que en el contrato tradicional se generan obligaciones y deberes desde el momento que celebran el contrato de trabajo.

La subordinación y el trabajo a domicilio.

Es importante señalar que la subordinación laboral da lugar a que el trabajador desde un concepto jurídico se entienda sometido a la voluntad del empleador, en el sentido que es este el que le imparte ordenes e instrucciones, y es aquel quien debe seguirla, a los fines, por una parte, que el trabajo convenido tenga virtualidad y el negocio jurídico mercantil tenga su desarrollo productivo y de lucro, mientras que por la otra, dicha actividad es un proceso social con el cual el hecho social trabajo coadyuva en el logro de los fines del Estado.

Características de la Subordinación.

Rafael Alfonso Guzmán (2009) caracteriza la subordinación de la siguiente manera,¹⁴ *la subordinación es un elemento del contrato de trabajo, siendo que desde el punto de vista del empleador la subordinación es la manifestación pasiva de su derecho a dirigir y controlar el trabajo, la cual se identifica con el derecho de disponer de la persona del trabajador, la subordinación entraña una limitación convencional de la libertad del trabajador para ejercer, para sí o para otro cualquier actividad distinta de la pactada con su patrono, la dependencia o subordinación se manifiesta en el empleado u obrero como una abstención continuada de todo cuanto contraría la conducta que, según el contrato, el uso o la ley, de él espera su empleador.*” (pág. 106 y ss).

Así mismo, señala que la subordinación tiene características semejantes a las que la Doctrina Civil atribuye a la posesión: la posesión es un hecho, o un conjunto de hechos, no susceptible de confundirse con el derecho real o personal de poseer, que permite la realización de actos materiales de uso y goce sobre la cosa poseída entonces podría decirse

¹⁴ Rafael Alfonso Guzmán: (2009) *Otras Caras del Prisma Laboral* (Editorial Melvin Caracas, Venezuela) (pag105, 106 107.).

que la dependencia o subordinación es también un hecho, es decir un estado de hecho continuado voluntario y temporal, en que la persona toda del trabajador (corpus el anima) se coloca bajo el poder jurídico y material del patrono para prestar la actividad convenida.

Bajo éste enfoque, podemos señalar conforme a lo establecido en el artículo 209 de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras, ya mencionado, que el trabajador a domicilio no está directamente bajo la supervisión directa del patrono o patrona , ya que éste lo realiza en su casa de habitación, ni tampoco el patrono o patrona ejerce ningún control, ni le fija el número de horas trabajadas , ya que en realidad el control lo efectúa “*ex ante*” cuando proporciona los materiales, pues ahí indica la forma y característica del producto y es “*Ex post*” cuando verifica si se ciñe a los requisitos exigidos por el patrono o patrona.

El trabajador a domicilio goza de autonomía en cuanto a la realización de su trabajo, siendo ello en gran medida por cuanto la principal características es que el trabajo que se realiza es en un lugar externo y ajeno a la empresa.

El artículo 214 de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y Trabajadores dispone que el patrono o patrona que contrate trabajadores a domicilio, deberá llevar un registro, con indicación de los siguientes datos.

Registro de Trabajadores a Domicilio.

- 1) Nombres nacionalidad, estado civil y cédula de identidad de los trabajadores y trabajadoras.
- 2) Nombres y apellidos, identificación de los patronos o patronas, dirección
- 3) Fecha de ingreso al trabajo

- 4) Forma, monto y fecha de pago del salario y beneficios devengados.
- 5) Las Compensaciones por gastos conexos pagados a los trabajadores y trabajadoras.
- 6) Días y horas para la entrega y recepción del trabajo.
- 7) Familiares del trabajador o trabajadora que trabajen con el o ella.
- 8) Disfrute de vacaciones.
- 9) Indicación de los días de descanso semanal otorgados.
- 10) Clase, naturaleza y modalidades del servicio que presta el trabajador o la trabajadora.
- 11) Firma del patrono o de la patrona y del trabajador en los recibos otorgados.

La no elaboración de este registro implica el reconocimiento de los datos que el trabajador o trabajadora afirme en cualquier instancia como proveniente de la relación establecida.

De ahí que, en concordancia, el artículo 215 de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras establece:

“Todo trabajador o trabajadora a domicilio estará provisto de una libreta que deberá suministrarle gratuitamente su patrono o patrona sellada y firmada por el inspector de trabajo que contendrá los siguientes datos:”

- 1) Nombres y apellido, cédula de identidad, sexo, edad, estado civil del trabajador o la trabajadora y dirección donde ejecuta el trabajo.
- 2) Identificación del patrono o patrona y dirección.
- 3) Días y horas para la entrega y recepción del trabajo.
- 4) Forma, monto y fecha del pago del salario.

La falta de libreta no priva al trabajador o trabajadora de los derechos que le correspondan de conformidad con esta Ley.

1.4. Formulación del Problema

Conforme a todo lo expuesto anteriormente en la investigación se formula las siguientes interrogantes y haciendo especial referencia a lo establecido en el artículo 209 y siguientes:

- a) ¿Cuáles son los caracteres típicos del trabajo a domicilio?
- b) ¿Cuáles son los beneficios laborales establecidos en el artículo 213 de la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras para los trabajadores a domicilio?

1.5. Interrogantes de la Investigación

¿Cómo se determinan los caracteres típicos de trabajo a domicilio?

- 1) ¿Cómo se define el Trabajo a domicilio en la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 y en la nueva ley del 07/05/2012 en Venezuela?.
- 2) ¿Cuáles son las personas que intervienen en la realización de la faena?
- 3) ¿Cuál es el marco jurídico aplicable en Venezuela a esta modalidad especial de condiciones de trabajo?
- 4) ¿Cuáles son los beneficios laborales previstos en la nueva Ley para los trabajadores bajo esta modalidad de condiciones de trabajo?
- 5) ¿Quién o quienes aportan los elementos o las herramientas de trabajo?

- 6) ¿Cuál es la relación que existe entre el Contrato de trabajo ordinario y el contrato de trabajo a domicilio?
- 7) ¿Cuál es la naturaleza jurídica del trabajo a domicilio?

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Objetivo General.

Analizar los Caracteres típicos del Trabajo a domicilio

Análisis sistemático, en cuanto a los antecedentes y significación del Trabajo Especial de Grado, para lo cual se hará una revisión en la Ley Orgánica del Trabajo (derogada) y en la reciente reforma del 07/05/2012 así como su fuente de creación, lo indicado por la jurisprudencia o sentencias que tienen pertinencia con esta modalidad especial de Condiciones de Trabajo, también se llevará a cabo el estudio de una muestra de la doctrina patria, y el derecho comparado, con ello se busca que se comprenda su importancia.

2.2 Objetivos Específicos.

- 1) Identificar la definición establecida del trabajo a domicilio en la Ley Orgánica del Trabajo (1990 derogada) y en nueva Ley del 07/05/2012.
- 2) Describir las características del trabajo a domicilio.
- 3) Identificar los beneficios laborales para los trabajadores bajo esta modalidad previstos en la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras.
- 4) Determinar la Naturaleza Jurídica del Trabajo a domicilio.

Los Objetivos Específicos comprende en examinar el desarrollo de los caracteres típicos del trabajo a domicilio desarrollando en forma jurídica, práctica y real cada uno de ellos para ver las distintas situaciones que se presentan en ésta modalidad especial de condiciones de trabajo y la forma de realizarlo ya que el trabajo a domicilio no está sometido a la vigilancia directa del patrono o patrona, analizar los distintos efectos jurídicos que se producen tanto, en la Ley Orgánica del Trabajo derogada y en la nueva Ley del 07/05/2012. Se pretende en definitiva plasmar en forma sencilla, clara y precisa, los caracteres típicos del trabajo a domicilio y a las distintas formas de realizarlo. Con ello se busca que se comprenda el alcance e incidencia de esta modalidad de condiciones especiales de trabajo en el mercado laboral.

3. Justificación e importancia de la investigación.

El propósito de este Trabajo Especial de grado es Analizar los Caracteres Típicos del Trabajo a Domicilio partiendo de su objetivo general, y objetivos específicos. el problema que se plantea, ya que es necesario ofrecer una respuesta en cuanto a su figura, aplicación y la forma en la que se realiza el trabajo a domicilio en la Legislación vigente la cual regula aspectos considerados para esta modalidad de trabajo mejorando su nivel de subsistencia.

En efecto, prueba de ello ha sido las disposiciones establecidas en sus artículos, 211 Jornada de trabajo y días de descanso, 213 Compensaciones por gastos conexos, ampliando así los beneficios laborales para esta condición de trabajo.

En tal sentido, la importancia de esta investigación es apoyar todo lo señalado en la nueva Ley que prevé la elaboración de una Ley Especial que agrupe a todos estos trabajadores dándole el mismo trato que se da

al trabajador común, la cual responderá a la necesidad de mejorar la condición de estos trabajadores.

Consideramos que la presente investigación es de gran relevancia, dentro del campo del Derecho del Trabajo debido a que está enmarcada dentro del contexto jurídico de un Régimen Especial, que específicamente en la República Bolivariana de Venezuela, a pesar de existir la modalidad de Trabajo a domicilio, durante todo un siglo no es sino hasta la promulgación del Reglamento de la Ley del Trabajo de 31/12/1973 cuando se establecen consideraciones especiales para esta categoría de Trabajadores.

3.1. Utilidad Metodológica.

En cuanto a la Metodología, el presente Trabajo Especial de Grado se ubica en una investigación analítica documental que ofrece la ventaja de precisar las características del tema a través de una revisión en los textos legales, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, análisis jurisprudenciales, tanto en la doctrina patria como en el derecho comparado, ya que los supuestos teóricos que la sustentan giran a través del análisis de una serie de figuras jurídicas, tanto en el campo del derecho del trabajo, como en otras ramas del derecho, para poder definir las interrogantes que motivan la investigación.

En la práctica complementará la formación jurídica, académica y doctrinaria de profesores, estudiantes de derecho y cursantes del postgrado y contribuirá a enriquecer el campo del saber laboral.

Finalmente, el objeto del trabajo Especial de Grado es aportar a la Especialidad un análisis minucioso acerca de los Caracteres Típicos del Trabajo a Domicilio, previstos en el Ordenamiento Jurídico Venezolano Vigente.

3.2. Alcance y Limitación de la Investigación.

El presente estudio se fundamenta en el área jurídica del derecho del trabajo que establece en el artículo 209 y siguientes de la nueva Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras del 07/05/2012, el trabajo a domicilio, razón por la cual el estudio de la investigación radica en los instrumentos normativos que contienen todo lo relacionado con esta modalidad de trabajo.

La investigación realizada abarca únicamente lo referido al trabajador a domicilio establecido en Legislación vigente.

La reforma laboral del 07/05/2012 vino a introducir profundos cambios, en cuanto esta modalidad de condiciones especiales de trabajo y derogó, la Ley de 1990, podemos señalar que el artículo 291 de la Ley anterior fue modificado por el 209 que define el trabajo a domicilio el artículo 294 que establecía que los trabajadores a domicilio, por la naturaleza especial de sus labores, no se le aplican las disposiciones de la ley sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno.

La normativa establecida en el artículo 211 de la reciente reforma *“establece que los trabajadores y trabajadoras a domicilio se regirán por los límites de la jornada laboral, teniendo derecho al disfrute y pago de los días de descanso semanal establecidos en esta Ley.”*

Así mismo, el artículo 213 de la Ley del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras dispone las Compensaciones por gastos conexos *El patrono o patrona deberá pagar a los trabajadores y trabajadoras a domicilio, compensaciones por los gastos relacionados con su trabajo, como los relativos a consumo de servicios públicos y mantenimiento de máquinas y equipos de trabajo, beneficio importante que la novísima*

Ley consagra a esta modalidad especial de condiciones de trabajo mientras que en la Ley derogada no gozaban de estos beneficios.

Cabe destacar que la Ley también prevé la creación de una Ley especial en su artículo 217 *“Las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras a domicilio serán establecidas en una Ley especial, elaboradas en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores y trabajadoras a domicilio.”*

Como corolario de todo lo expuesto en las modificaciones de algunas de sus normativas el objetivo de la presente Ley es garantizar la protección de esta condición especial de trabajadores ampliando sus beneficios en el mercado laboral y logrando el bienestar para si y su familia.

La falta de Registros Estadísticos en las Inspectorías del Trabajo es Inexistente.

Debido al no cumplimiento de esta normativa por parte de las Inspectorías del Trabajo ubicadas en la ciudad de Caracas, en exhaustiva revisión en las salas que conforman los entes públicos correspondiente, se solicitaron expedientes con procedimientos Administrativos relacionados con el Trabajo a domicilio funcionarios adscritos a esas entidades manifestaron que no existen registros estadísticos.

Las Inspectorías del trabajo no disponen de los libros necesarios que indiquen el control de estos trabajadores ni dispone de una Sala especial para la atención de los Trabajadores a domicilio sus reclamos son admitidos y recibidos en la Sala de Reclamos posteriormente se citan para una Audiencia de conciliación donde las partes exponen sus alegatos.

Consulta realizada a la Inspectoría del Trabajo de Distrito Capital Sede Norte, Servicio de Reclamos y Conciliación.

Al consultar al inspector de guardia este manifestó que el trabajador a domicilio al ser despedido debe dirigirse a la Inspectoría del Trabajo, según sea la jurisdicción correspondiente, donde será atendido, primero en la sala de consulta donde un funcionario adscrito a esa sala le llena la planilla en relación con el monto que le corresponde por prestaciones sociales, luego se dirige a la sala de reclamos para interponer su acción; el procedimiento es igual al de los trabajadores en régimen ordinario o común.

Así mismo, señaló que, visto el proceso evolutivo que ha tenido la novísima Ley del 07/05/2015, esta modalidad de condiciones de trabajo, tiene en su articulado numerosas normas sobre el trabajador dependiente, siendo que respecto al trabajo a domicilio, al igual que para otras modalidades especiales, se preceptúa la elaboración de una ley especial, en la cual participen con amplitud los sujetos de la relación laboral, siendo allí se regulará lo correspondiente al trabajo a domicilio, en el marco de la justicia social y el proceso social del trabajo.

En todo caso corresponde al Ministerio de Protección Social para el Trabajo, instar a los entes adscritos a el, para que cumplan las normativas establecidas en la mencionada Ley, y así garantizar la efectividad de dicha normativa.

En otro contexto, importa destacar que el periodo de tiempo utilizado en la recopilación e información en la realización de este trabajo, fue de dos años, lo cual nos permitió lograr este resultado, despejando aquellas interrogantes que se planteaban, así como precisar el problema, los objetivos, tanto general como específicos, la justificación e importancia de la investigación, la limitación y alcance de la investigación. Importa señalar que el capítulo II correspondiente al

marco teórico, contiene todos los aspectos concernientes a las bases teóricas que sustentan la investigación, igualmente, el capítulo III correspondiente al Marco Metodológico, tipo y diseño de la investigación, universo y unidad de análisis procedimiento.

EL Capítulo IV está conformado por las Conclusiones, las Recomendaciones las Referencias Bibliográficas y las Referencias legales.

La consulta realizada nos ha permitido familiarizarnos con esta Modalidad y condiciones de trabajo y observar las inquietantes necesidades que presentan estos trabajadores, lo cual nos hace pensar que ejercen su oficio en su casa en jornadas extenuantes,

No obstante, al no estar sujeto a una obligación horaria de asistencia por parte del patrono, o a una fiscalización personal y constante de su patrono, pero dada la necesidad de entregar las piezas a confeccionar debe ser diligente y ordenado para distribuir su tiempo y ajustarse para el desarrollo de su actividad dentro del mercado laboral. Esta modalidad de condiciones de trabajo ha hecho que el hombre ocupe distintos roles dentro de la producción.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2. Antecedentes de la Investigación.

2.1. Antecedentes Investigativos

Pérez, Alexis (2000)¹⁵ *“...el establecimiento de los antecedentes se materializan a través de una revisión de la literatura referente al tópico en estudio. Es una indagación bibliográfica en investigaciones anteriores, tanto en el ámbito nacional como internacional. La revisión de los antecedentes consiste en el análisis de investigaciones iguales o similares realizadas en el campo de estudio delimitado.”*

Los caracteres típicos del trabajo a domicilio, fueron enmarcados dentro de las Modalidades Especiales de Condiciones de Trabajo, establecida en la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras, artículos 209 y siguientes.

La revisión bibliográfica y documental, se realizó leyendo Trabajos Especiales de Grado aprobados por las Universidades Central de Venezuela, en la Especialización de Derecho del Trabajo, vinculados con el tema objeto de estudio que presentamos, valiendo la pena señalar que no se encontró fuentes informativas. Sin embargo, la información fue tomada de páginas web, a continuación se citan los siguientes Estudios.

Escalante, Z.; Cendros, J, y Urdaneta, (2006)¹⁶ El tele trabajo y sus implicaciones legales en el Estado Zulia. Plantean como objetivo general

¹⁵ Pérez, Alexis (2009) *Guía Metodológica para Anteproyectos de Investigación Editorial Grupo Gaudeamus, C.A. Caracas Venezuela (pag64,65)* .

¹⁶ Escalante, Z; Cendros, J, y Urdaneta *El Teletrabajo y sus implicaciones legales en el Edo .Zulia Tesis en línea disponible en <http://radalve.uaemex> Gaceta Laboral consultada el 29 de Enero 2014.*

evaluar el Teletrabajo como nueva modalidad de empleo y el impacto legal que implica su inclusión en el Estado Zulia.

El objetivo a alcanzar en el teletrabajo depende de cada experiencia concreta analizando los distintos casos, los que habitualmente han determinado la introducción del teletrabajo. Se determinó que los teleempleados Zulianos, son clasificados teletrabajadores móviles y domésticos, estos desempeñan cualquier actividad que se pueda realizar bajo un formato digital a distancia y como característica presentan altos niveles de autonomía sin afectar la comodidad al manejar los equipos, instalaciones y recursos humanos.

A pesar que la forma de trabajo móvil o a domicilio, se describe del mismo modo la operación de otros tipos de trabajo ya conocidos en la realidad. Se observan vacíos legales en la ley, que actualmente los regula Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y Trabajadores, específicamente, la falta de presunción de existencia de contrato de trabajo, remuneración, costo de gestión, seguridad social y exclusión de la limitación de los servicios prestados por aquellos trabajadores contratados para que cumplan dichas funciones.

(Tesis en línea) Universidad del Zulia consultada el 29 de Enero del 2014 en <http://radalye.uaemex>. Gaceta Laboral.

EL Segundo estudio, analizado fue el realizado por Elio Vicente Blanco Córdova (2011), en la Universidad Central de Venezuela¹⁷ El Teletrabajo en el Derecho Laboral Venezolano. Tesis en línea <http://saber.u.c.v.ve./xmlui/bitstream/123456789/3459> consultada el 15 de Abril de 2015.

Aquí, se planteo como objetivo general realizar un estudio del teletrabajo o trabajo a distancia como nueva forma de organización de

¹⁷ Blanco Córdova, Elio Vicente: *El Teletrabajo en el Derecho Laboral Venezolano* disponible Tesis en línea <http://saber.u.c.v.ve./xmlui/bitstream/123456789/3459>, consultada 12 Marzo 2015.

trabajo, su aplicabilidad en Venezuela, su relación y ubicación en el Derecho Venezolano (individual y colectivo).

Se indica que el teletrabajo vendría a ser un nuevo desafío en el campo de la tecnología. El teletrabajo o trabajo a distancia consiste en el desempeño de la actividad profesional, sin la presencia física del trabajador, haciendo uso de las nuevas tecnologías emergentes que permiten el acceso a las redes de teleinformáticas y a nuevas formas de telecomunicaciones.

2.2. Antecedentes Históricos del Trabajo a Domicilio

Sea en forma accidental o permanente como labor accesorio o principal, el trabajo a domicilio se remonta a la época antigua a los albores de la era industrial capitalista, en cuyos momentos se consideraba una tarea familiar o doméstica. Al principio se trató de una labor desarrollada por mujeres, por cuanto para ellas existía la ventaja de aportar al presupuesto del hogar, sin descuidar sus labores domésticas¹⁸, con el avance de la tecnología y posteriormente con la aparición del maquinismo, desapareció en algunos sectores esta modalidad de trabajo, así como los pequeños talleres artesanales. Deveali, Mario (Pág. 418).¹⁹.

El trabajo a domicilio fue regulado legalmente por primera vez en la República de Chile en el año de 1931, cuando se incluyó en el primer Código del Trabajo que se promulgó en ese año, ese texto legal contempló disposiciones relativas al trabajo a domicilio .

¹⁸ *Deveali, Mario (1948) Tratado de Derecho del Trabajo, Editorial Buenos Aires.(p. 595,596 y ss.).*

¹⁹ *El Trabajo a Domicilio en países seleccionados de América Latina una visión comparativa. (Página web en línea) Disponible en <http://www.ilo.org/wcms p5/ groups public/....---> consultada Febrero de 2014.*

2.2.1. El Trabajo a Domicilio en Venezuela, Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de (31/ 12 /1973).

En Venezuela, a pesar de existir la modalidad de trabajo a domicilio durante todo el siglo pasado, no es sino hasta la promulgación del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, del 31/12/1973, cuando son considerados en forma expresa y de manera especial, en la legislación venezolana.

Posteriormente, en 1984 se incluyen en el contrato colectivo por rama de industria para el sector textil, que igual da beneficios a los trabajadores a domicilio, especificando su inserción en la Seguridad Social.

2.2.2. Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo de (1990).

Luego de 55 años de la promulgación de la Ley de 1936, la Ley del Trabajo fue objeto de sucesivas reformas legislativas y no es sino hasta el 26 de Noviembre de 1990, cuando nuevamente es dada sellada y firmada la Ley Orgánica del Trabajo.

Esta Ley tuvo una *vacatio legis*, y no es sino hasta el 31/05/1991 cuando entra en vigencia, en ella el legislador reprodujo en el Capítulo IV todo un articulado relacionado con este régimen especial de trabajadores a domicilio, en esta reforma no se les aplicó disposiciones sobre la jornada de trabajo, horas extraordinarias, entre otros.

La Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela ha sido objeto de varias reformas pero su contenido normativo en cuanto a los trabajadores a domicilio ha sido el mismo, no obstante, en fecha reciente el 07/05/2012 nuevamente vuelve a ser reformada por la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras Gaceta Oficial Extraordinaria N ° 6.076, del 07/05/2012, incorporando en su articulado

novedosos beneficios para esta modalidad de trabajo, dejando abierta la posibilidad de crear leyes especiales sobre cada régimen especial para lograr así una mayor igualdad entre todos los trabajadores, tomando en forma específica las características de las distintas modalidades.

En el Ámbito Internacional, ha sido de gran preocupación para la Oficina Internacional del Trabajo, en adelante OIT, el trabajo a domicilio²⁰, así en Ginebra en la octogésima tercera (83°) reunión en el año 1.996, la Organización Internacional del Trabajo, adopta el convenio N° 177, el cual no ha sido ratificado por Venezuela.

En este convenio la orientación central figura en el artículo 3, el cual preceptúa que con el mismo se busca lograr en la medida de lo posible que las políticas nacionales promuevan igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados. Se enumeran a continuación las materias en las cuales debe fomentarse la igualdad de trato:

- 1) afiliación en organizaciones;
- 2) protección de la discriminación en el empleo;
- 3) protección en seguridad en el empleo;
- 4) remuneración;
- 5) protección en regímenes legales de seguridad social;
- 6) acceso a la formación;
- 7) edad mínima para admisión al empleo;
- 8) protección a la maternidad, siendo que estas metas están todas consagradas en la legislación interna.

²⁰ *Temas Laborales número 9 El Trabajo a domicilio un trabajo antiguo y Flexible Oficina Internacional del Trabajo. (Página web en línea) Disponible en [http://www .dt.gob.ci/ documentación/1612](http://www.dt.gob.ci/documentación/1612). consultada 04-01-2014.*

Bajo este enfoque la Organización Internacional del Trabajo define el Trabajo a domicilio como²¹ *“aquel que se realiza para un empleador o un contratista en virtud de un acuerdo, con arreglo al cual se efectúa el trabajo al exterior de la empresa o taller, en el lugar que elige el trabajador, que es a menudo su propio hogar, por lo general sin la fiscalización directa de quiénes lo encargan.”*

Al respecto, resulta necesario señalar el trabajo a domicilio en la Ley Argentina²² (Ley 12713) promulgada el 03/10/1941, incluye en cuanto al trabajo por cuenta ajena, la figura del tallerista.

2.3.- Bases Teóricas.

Alexis Pérez (2009)²³, se conoce como tales al conjunto actualizado de conceptos, definiciones, nociones, principios etc., que explican la teoría principal del tópico a investigar. Surgen de la revisión bibliográfica vinculada con el tema seleccionado. Los tópicos se explican de manera independiente, prestando especial atención a la relación que mantienen con otros aspectos de la teoría. Para alcanzar un buen desarrollo de las Bases Teóricas se requiere en primer término, una buena descripción de la teoría y seguidamente una explicación de la misma. Se puede decir que las bases teóricas son el alma del Marco Teórico por contener la fundamentación básica que sustenta la investigación. (pág. 64).

En relación al tema que se está presentando, a saber, caracteres típicos del trabajo a domicilio, de acuerdo al diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (1992), el termino caracteres se define como el conjunto de cualidades o circunstancias propias de una cosa, por las que una persona o cosa o una colectividad se distingue de los

²¹ Ver Temas Laborales disponible en <http://www.dt.gob.ci/documentación> 1612 consultada el 16/01/2013.

²² Ley Argentina (12713) de fecha 03/10/1941 su aporte novedoso es la figura del Tallerista. Disponible en <http://www.cba.gov.ar/wp-content/4p96hum2p2001consultada29/012014>.

²³ Pérez ,Alexis: (2009) Guía Metodológica para Anteproyectos de Investigación, Editorial Gaudemus, Caracas Venezuela, pág. 64.

demás por su modo de ser u obrar; finalmente precisa que cualidad alude a cada uno de los caracteres naturales adquiridos que distinguen a las persona o seres mismos en general.

Así tenemos que en Venezuela el trabajo a domicilio se incrementa a partir del año 1973.

El Código Civil Venezolano establece en su artículo 17 que "*El domicilio de una persona se halla en el lugar donde tiene su asiento principal de sus negocios e intereses.*".

En otro orden de ideas, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) no determina de forma específica al trabajo a domicilio, empero, define al trabajo como un hecho social el cual está consagrado en el Capítulo V De los Derechos Sociales y de las Familias, artículo 89, cuyo contenido reza "*...El trabajo es un hecho social y gozara de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras....*".

De la transcripción de la norma constitucional queda manifiesta la protección jurídica de los trabajadores y trabajadoras, así como la prohibición de cualquier tipo de discriminación.

2.3.1. Definiciones en la Ley Orgánica del Trabajo (1990) y La Ley Orgánica del Trabajo de Los Trabajadores y Trabajadoras. (2012).

La Ley Orgánica del Trabajo del 30/12/1990 (hoy derogada), establecía en su disposición 291²⁴ lo siguiente: "*Toda persona que en su habitación con ayuda de miembros de su familia o sin ella, ejecuta un trabajo remunerado bajo la dependencia de uno o varios patronos pero sin su vigilancia directa, utilizando materiales y instrumentos propios o suministrados por el patrono o su representante, es*

²⁴ Ley Orgánica del Trabajo (1990) Gaceta Oficial Extraordinaria del Número 4.240. en su Art.291.

trabajador a domicilio y estará amparado por las disposiciones contenidas en los artículos siguientes”.

Mientras que el artículo 209 de la novísima ley sustantiva²⁵ señala que: *“Es toda persona que en su hogar o casa de habitación ejecuta un trabajo remunerado, con o sin ayuda de sus familiares, bajo la dependencia de uno o varios patronos o patronas, sin su supervisión directa, y utiliza para ello materiales e instrumentos propios, suministrados por el patrono o patrona o su representante, y está amparado por las disposiciones contenidas en el presente Capítulo. Estos trabajadores o trabajadoras gozan de los derechos relativos a la seguridad social.”*

De ahí que se observe que la disposición establecida en el artículo 209 de la Ley en vigencia, señala de forma precisa que estos trabajadores están **sin supervisión** directa, mientras que la ley derogada hablaba de estar **sin vigilancia** directa, la nueva ley le otorga los derechos relativos a la seguridad social, mientras que en su conjunto, por ejemplo, el artículo 211 señala que igualmente se rigen estos trabajadores por lo límites de la jornada laboral ordinaria, gozando además del derecho al disfrute y al pago de los días de descanso semanal, jornada nocturna (al no ser esta última excluida).

Precisa con mayor claridad la nueva ley, lo relativo al registro que debe llevar el patrono, sancionando su inobservancia, con el reconocimiento de los datos que aporte el trabajador en cualquier instancia (artículo 214), es decir, ahora se protege íntegramente esta modalidad de trabajo, la cual brinda la oportunidad de realizar un trabajo subordinado fuera del seno de la empresa, siendo quizás su génesis el hecho que en la mayoría de los casos es realizado por

²⁵ Ley Orgánica Del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (2012) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 6076(Extraordinaria),May 07,2012. en su Art.209.

mujeres, lo cual incrementa el presupuesto familiar, amen de no tener que abandonar el hogar, ni las distintas labores que se verifican dentro del mismo, lográndose así, su inserción en el campo laboral.

Hoy por hoy, debido a las grandes transformaciones tecnológicas, las empresas han optado por establecer mecanismos utilizando a esta modalidad de trabajadores con el fin de minimizar los costos de producción, manteniéndose en muchos caso a estos trabajadores fuera del ámbito laboral subordinado, siendo una realidad que el mercado cada día es más competitivo por los cambios en la oferta y la demanda y debido a la mundialización de la economía llamada globalización, lo que trae como consecuencia que se tienda a enmascarar relaciones, que en esencia son laborales, por otras de índole distintas, que no siempre ofrecen igualdad de condiciones y remuneraciones, de las que rigen o se protegen en ORDENAMIENTO JURÍDICO PATRIO.

En cuanto al concepto de trabajo a domicilio tanto la doctrina, los textos legales y la jurisprudencia han elaborado una diversidad de definiciones que nos dan una idea acerca de esta modalidad de trabajadores, siendo importante señalar que todos coinciden en su forma y contenido.

2.3.2. Definiciones en la Doctrina Venezolana.

Alfonso Guzmán, Rafael (1996), hace suya la definición consagrada en el artículo 291 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 (derogada) (pág. 240).

Alberto Martini, Urdaneta fundamenta su definición en el artículo 241 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1973 y señala²⁶ “...se considera trabajador a domicilio a toda persona que en su habitación, con o sin ayuda de miembros de su familia, ejecuta un trabajo remunerado, bajo la dependencia de uno o varios patronos pero sin su vigilancia inmediata utilizando materiales e instrumentos propios suministrados por el patrono...”.

Se concluye con él, que la definición contenida en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1973 presenta dos características particulares de esta modalidad de trabajo, a saber, la labor se presta en la habitación, aún más específico que hablar de domicilio, pues está referida al trabajo en la vivienda del trabajador, y, la otra es que el trabajador a domicilio no se encuentra bajo la supervisión directa e inmediata del patrono y por tanto se dificulta la aplicación de las normas relativas al cumplimiento de las obligaciones.

Señala Marcos Vilera (1996)²⁷ “...Los llamados Trabajadores a domicilio son en realidad, pequeños empresarios que producen en su casa, porque precisamente, no quieren ser trabajadores o porque no pueden serlo.”(pág.9).

Expresa, Oscar Hernández (2001) que el trabajo a domicilio es una modalidad del trabajo afecto de la aplicación del sistema de la división del trabajo, el cual se basa en el reparto del proceso productivo. Ello permite el abaratamiento de los costos de mano de obra, puesto que es realizado por mujeres.

En ese mismo contexto, el autor se refiere a que el teletrabajo es el que se realiza en la casa, empleando una computadora o un terminal

²⁶ Urdaneta, Martini Alberto: fundamenta su concepto en el artículo 241 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1973, Diciembre 31) Gaceta Oficial Extraordinaria de la República de Venezuela número (1631).

²⁷ Vilera, Marcos: (2000 La protección Administrativa de los Trabajadores a Domicilio. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Cuadernos Codex (pág 19 yss) Dirección de Coordinación y Extensión.

conectado a la computadora de la Empresa. (pp.328-329), Comentarios de la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.

2.3.3. Definiciones en la Doctrina Extranjera.

Apunta el maestro Mario Deveali, (1948) *que el Régimen Especial del Trabajo a Domicilio es una modalidad del trabajo asalariado, que aparece en las prácticas de las relaciones laborales a consecuencia de la Revolución Industrial, y que acaba con los pequeños talleres artesanales. (Pág. 595 y ss.).*

Para Mario De la Cueva (1959)²⁸ *“...el trabajo a domicilio es un trabajo libre de poder de mando del patrono, ejecutada para una negociación fuera de sus talleres, afirma que el trabajador a domicilio, no constituye una relación jurídico laboral sino más bien una actividad libre, en su propio hogar- o en otro lugar libremente escogido por el...”.* Agrega que el Trabajador a domicilio dispone de su tiempo, ejecuta el trabajo siempre y cuando le parece, y su obligación consiste en entregar las piezas bordadas y que en ningún caso queda sometido al poder de mando.

Luigi De Litala (1946)²⁹ *“...señala que el trabajo a domicilio es un contrato de locación de obra, pero que puede ser también un contrato de locación de servicios”.* (pág.12).

Otros autores sostienen que su labor la realizan fuera de la vigilancia del patrono, bien le hayan suministrado los instrumentos o se los haya proporcionado por si mismo, a cambio de una remuneración, calculada bien sea por unidad de obra, a destajo o por tarea.

²⁸ De la Cueva, Mario: (1959) *Derecho Mexicano del Trabajo Tomo 1*(4ª. ed). ED .Porrúa. S.A. México. (pág.750,751 y ss).

²⁹ De Litala , Luigi (1946) *El Contrato de Trabajo Buenos Aires*(pág.12).

2.4. Breves Nociones del trabajo a domicilio en el Derecho Comparado.

Los autores, Gaspar Bayón Chacón y Eugenio Pérez Botija, (1958), señalan que en Alemania es donde nace el primer proyecto de trabajo a domicilio como hecho social y con protección del Estado. Indican que ha sido reglamentado por leyes de 1911 y 1923, y últimamente por la Ley del 14 de marzo de 1951, que regula en forma simultánea el trabajo a domicilio y establece que ³⁰ “...Se considera trabajador a domicilio el que de forma permanente y habitual trabaja para una empresa con materiales proporcionados por ésta a cambio de una remuneración fija por cada tipo de pieza o por día, dentro de un rendimiento mínimo señalado precisamente, con o sin ayuda familiar...”.

En Francia, la legislación es primitiva siendo profundamente modificada por la ley del 26 de julio de 1957. Entre las características de ésta Ley están: a) remuneración a forfait (por abonos). b) posibilidad de trabajar para más de un establecimiento.

La Legislación italiana considera el trabajo a domicilio como formando parte del derecho laboral ordinario (artículo 2.128 del Código Civil), impone hoy día una cierta tutela en virtud de la ley del 13 de marzo de 1958, mediante la vigilancia de comisiones provinciales especiales, con salarios a destajos mínimos, descansos y cierta garantía de estabilidad.

En España, la Ley Contrato de Trabajo configura el trabajo a domicilio como un contrato de trabajo en el cual el trabajador realiza su trabajo en su morada u otro lugar, escogido libremente por él, sin vigilancia por la persona para la cual trabaja, ni de representante suyo.

En otro orden de ideas, comenta Oscar Hernández (2001). En Alemania, el volumen de este trabajo no debe superar el que llevaría a

³⁰ Hernández, Oscar (2001) *Comentarios de la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento (3era Edición)*, Tomo II Jurídicas Rincón. (Pág. 327, 328 y ss).

cabo un trabajador físicamente apto durante el tiempo de trabajo normal de la mano de obra industrial equiparada.

Así mismo, expresa que la Ley Federal Suiza exige al empleador que calcule cual es la capacidad personal de producción del trabajador a domicilio.

En el Japón la asignación del Trabajo, debe organizarse de modo que el trabajador a domicilio no puede ser obligado a trabajar más horas de las reglamentarias. (pág. 339 y ss).

En cuanto a los criterios utilizados por los diferentes autores que definen el trabajo a domicilio, al referirse a las características no son unánimes porque todos tienden a diferenciar, algunos emplean el término elementos (Deveali, elementos), (Organización internacional del Trabajo OIT elementos) entre otros.

Por otra parte, algunas de las características del trabajo a domicilio son comunes a otros países, ya que este tipo de empleo es realizado en la industria del calzado especialmente por féminas, el trabajador a domicilio destaca principalmente su permanencia dentro de la Industrias Manufactureras existe un número importante de esta condición de trabajadores, en la confección de prendas de vestir y la confección del calzado.

2.5. Marco Jurídico Aplicable a los Trabajadores a Domicilio en

Venezuela.

A continuación citaremos las bases legales contempladas dentro de nuestro Ordenamiento Jurídico Venezolano.

Tomando en consideración los principios rectores de la relación jurídica laboral establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de

Venezuela y cuya disposición expresa en el artículo 89 y sus literales que consagra el trabajo como un hecho social en el cual el Estado brinda y le da protección a todos los trabajadores y trabajadoras.

La Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras, como marco que regula la relación jurídico laboral, plasma en su artículo 1° el objeto de la ley (protección del hecho social trabajo), en el artículo 2° el carácter de orden público que revisten a las mismas (imperatividad de las normas laborales y las que se deriven de ella), y en el artículo 3°, el ámbito de aplicación (situaciones y relaciones laborales, con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país), siendo que con ello se busca garantizar y proteger los derechos del trabajador. Así mismo, la precitada ley, consagra novedosos beneficios para los trabajadores a domicilio, previendo en su artículo 205 la creación de una ley especial, la cual deberá ser elaborada en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral.

Posteriormente, en fecha 30/04/2013 en Gaceta Oficial (Extraordinaria número 40.157), se promulgó el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo aunque este Instrumento Reglamentario no contempla disposiciones para el Trabajador a domicilio. Su contenido normativo establece condiciones para el trabajo, para el salario, el descanso compensatorio, entre otros.

2.5.1. De seguidas se indica las Jurisprudencias en materia del Trabajo

A Domicilio.

Corte Superior del Trabajo, Sentencia Nº.242. 27 de Junio 1972 (José A Bastos vs Luis Fernández) Jurisprudencia Ramírez y Garay Volumen 34.

La parte demandada opuso la siguiente excepción:

El actor jamás ha sido empleado ni obrero mío. El actor tiene una industria de confección de artículos de vestir que ha prestado sus servicios a muchas empresas entre otras personas al fondo de comercio Sastrería El actor intentó recientemente demanda judicial contra dicha sastrería alegando haber sido empleado a su dependencia. Ahora bien siendo el actor un industrial de confección de artículos de vestir que haciendo uso de su industria efectúa trabajos propios del objeto a que se dedica, no creemos que pueda tener derecho a demandar por prestaciones sociales (subrayado nuestro) a menguan de las empresas para las que haya realizado labores de industria personal que representa. Por lo que consideramos que no puede existir subordinación (Condición indispensable para que pueda existir relación laboral), cuando una persona presta sus servicios idénticos a varias empresas..... De todo lo expuesto se deduce que el actor no tiene cualidad para intentar y sostener el juicio y desde luego no puede tener interés legítimo en intentar y sostener el juicio. Por lo expuesto pido que la excepción opuesta en el presente expediente sea declarada con lugar.

Ahora bien, sabido es que cuando se niega la existencia de un negocio laboral, al actor solo le corresponde Probar que prestó un servicio personal.

Nada más. Con esa prueba es suficiente para demostrar que entre el y aquel que se benefició del servicio existió un Contrato de Trabajo.

Cierto es que el reo, no obstante la prueba del actor pueda acreditar que el servicio en cuestión tuvo su origen en un negocio distinto al laboral, caso en el cual no tendrá aplicación presunción alguna. En la demostración de este hecho consiste en la obligación de la parte

demandada. Tal es la más sana y recta aplicación del artículo 41 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Pues bien, la parte demandante con los dichos de los testigos.... Quienes quedaron firmes y contestes en el examen y no se contradijeron al afirmar y dar razón de sus dichos... y la propia confesión del reo en el acto de la litis-contestación, quién admitió que ciertamente se le prestó un servicio personal, cumplió con su obligación. El reo nada probó.

Es cierto que... alegó y probó en esta Alzada.... Que extrínsecas también su energía laboral para....y.... Pero tal prueba es del todo irrelevante. En efecto, además del hecho que el contrato laboral puede coexistir con otros negocios o el trabajador puede vincularse a más de un patrono, el actor de la presente causa se dice y probó que era Trabajador a Domicilio (resaltado nuestro) y tal contrato especial, no regulado expresamente en nuestra legislación, es aquel en el cual el trabajador en vez de prestar su actividad en el local perteneciente al patrono, lo hace en su propia habitación. (Característica típica del trabajo a domicilio Observación nuestra). El hecho de que el trabajador a domicilio ejecute su trabajo en su habitación, impide, que el patrono ejerza directamente los poderes propios que le corresponden como tal (el directivo, disciplinario, o si se quiere, el ejercicio del lado de la subordinación). El trabajador a domicilio es remunerado a destajo y no esta sujeto a horario alguno de trabajo; precisamente y así lo han entendido las legislaciones que lo regulan expresamente, por la libertad de que gozan, pueden atender contemporáneamente a otros trabajos o intereses de índole personal. Como sería el caso de la trabajadora a domicilio que atiende labores domésticas o los o las trabajadores y trabajadoras a domicilio que trabajan para varias empresa s contemporáneamente.

Pero para esclarecer mejor el problema, debe decirse que existen dos tipos de trabajadores a domicilio:

a) *Aquel que lo hace a favor de los consumidores que demanda su servicio*

b) *Aquel que lo hace por cuenta de una o varias Empresas. En el último caso, no hay una independiente actividad de trabajo, sino una actividad o mejor un resultado que pertenece a la o las empresas. El Trabajador a domicilio independiente, si presta su actividad con la ayuda de familiares, asume la categoría de artesano y si se vale de extraños, (Piccolo Imprenditore, como dicen los italianos). Pero el trabajador que presta su actividad para una o más empresas, sin la ayuda de nadie, tiene caracteres comunes con los trabajadores de fábrica ante todo una dependencia de subordinación jurídica y económica con el patrono y sufre el control, aún cuando más en el resultado, que durante la ejecución del trabajo realizado*

El Artículo 75 del Reglamento al disponer "... Los obreros que trabajan a destajo o por piezas, solo tendrán derecho al salario en días de vacaciones, cuando ejecuten el trabajo para un mismo patrono, ya en el local que éste le señala, o bien en la habitación del propio trabajador, durante todo el año. Los obreros a que se contrae este artículo solo tendrá derecho al salario correspondiente a los días primero de enero, jueves y viernes santos y los declarados festivos en la Ley de Fiestas Nacionales, para un solo patrono en el local que éste les señale o en la propia habitación del trabajador, en el mes inmediatamente anterior al respectivo día...", admite la existencia del trabajador a domicilio, solo que priva de las vacaciones, cuando presta su actividad a más de un patrono.

Por todo lo expuesto, la excepción que nos ocupa debe ser declarada sin lugar. Así se decide..."

Tribunal Tercero Superior del Trabajo del Circuito Judicial del Área Metropolitana de Caracas Sentencia del 27 de Marzo 2005 (Regulo Faramalla vs Ultimas Noticias C.A) Jurisprudencia Ramírez y Garay. Tomo Nº. 212.

El Carácter laboral de un artista que enviaba diariamente una caricatura a publicar en periódico.

2...La representación judicial del demandante, interpuso una acción por prestaciones sociales, relatando en el principio de su libelo, que la relación laboral con la empresa demandada se inició el 1° de Marzo de 1976, prestando servicios como artista plástico, hasta el día diecinueve (19) de febrero del año dos mil tres (2003), fecha en la cual fue despedido de forma injustificada. Señala en su escrito, que devengaba por los servicios prestados un salario de trescientos mil bolívares (Bs. 300.000,00), para el momento del corte de cuenta de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo, y que posteriormente comenzó a devengar un salario de quinientos mil bolívares (Bs.500.000,00), hasta el momento de terminación de la relación laboral.

Indicó en el escrito libelar la parte demandante, que durante la relación laboral, la empresa no le canceló ni disfrutó vacaciones, bono vacacional, utilidades, asimismo señaló que no se canceló el corte de cuenta en el año 1997, de conformidad con el artículo 666 de la Ley Orgánica del Trabajo, y que para el cálculo de los conceptos debidos, debe aplicarse la convención colectiva suscrita entre la demandada y sus trabajadores.

Finalizó demandado el daño moral por la manera de despido, que en su decir se sometió al demandante el escarnio público por la publicación del despido en Internet,...

Asentó la querellada, que la relación existente entre los sujetos que componen el presente asunto, se trató de una relación mercantil, en la que la demandada publicaba como material de prensa la obra artística del demandante mediante pago de un precio, que equivaldría a los derechos de autor de la caricatura.

En ese mismo sentido, destacó el sujeto pasivo de la demanda, que el artista ejecutaba la obra producto de su ingenio, sin restricciones ni subordinación, con sus propios insumos, y fuera de las instalaciones físicas de la sede de la demandada, que cada día enviaba la caricatura vía fax o por intermedio de terceras personas, que el pago generalmente se le realizaba a través de terceros autorizados, y que cada cierto tiempo retiraba los originales o las copias del fax de las caricaturas, por conservar la propiedad de las mismas.

Luego de argumentado lo anterior, pasó la querellada a negar cada uno de los puntos demandados en el escrito libelar, incluyendo los conceptos por prestaciones sociales y daño moral.

Como otro aspecto importante a destacar contra la sentencia recurrida, apuntó el recurrente era que el ciudadano... no podía crear caricaturas para otros medios de comunicación, que cumplía puntualmente con la entrega diaria del material artístico, gozando del disfrute de los descansos y feriados estipulados en la Convención Colectiva, que entre la empresa y el autor no hubo un contrato por escrito.

Por otra parte, señaló la representación judicial de la empresa demandada en su intervención, a favor de su defensa, que aunque se le reconoce el trabajo artístico, ello no conlleva a que se constituya en una relación laboral, y que de conformidad con el artículo 65 de la Ley Orgánica del Trabajo, su representada debía desvirtuar la relación laboral y que lo hizo a través del material probatorio aportado que demostró que el querellante no tenía oficina, ni el horario, que prestaba el servicio sin

supervisión o censura para publicarlas, con sus propios materiales, que el pago de las caricaturas se realizaba por cada una de las pieza entregadas y que incluso el pago se realizaba a terceras personas autorizadas al igual que la entrega del material.

Las caricaturas aportadas por el actor al diario-continuó en su exposición el demandado-podía exhibirlas en sitios públicos o privados al igual que podía publicarlos en otros medios, sin necesidad de autorización de la empresa, los premios que recibía les pertenecen al artista y no al diario, destacó igualmente que si el actor no enviaba sus obras, no se producía sanción alguna por el demandado, por ser un colaborador que en ocasiones envió el material desde el exterior.

Finalmente señaló que el querellante, era un trabajador independiente por no haber subordinación, y que ello consta de la declaración de parte rendida por el señor... y los testimonios de los testigos promovidos por la sociedad mercantil demandada.

Con respecto a las similitudes entre las funciones de ilustrados señaladas en el convenio Colectivo de Trabajo y el Trabajo realizado por el actor, señaló la representación de la demandada, que el ilustrador no tiene libertad para lo que dibuja, pues lo que dibuja este dibuja lo que el diario le requiere, el cual no es el caso del artista plástico demandado.

Ahora bien observa este Juzgador en el caso que nos ocupa se encuentra en las llamadas zonas grises del derecho laboral, (subrayado nuestro), y llama la atención a quién juzga que el ciudadano... tal y como lo demostró la demandada, no laborase dentro de las instalaciones del Diario y que realizara las obras con sus propios materiales y sin supervisión de la querellada, sin embargo, existe un elemento que hace reflexionar a este Tribunal, y es la permanencia en el tiempo aproximadamente 27 años-de la relación establecida entre el actor y la demandada, aunado a la periodicidad-casi diaria-en la entrega de las

obras, lo cual constituye un hecho admitido por ambas partes que las caricaturas se publicaban con periodicidad, y el otro elemento es el quantum que percibía por la entrega de las mismas.

En segundo lugar, vemos el quantum del cobro por obra del actor. Lo cual al ser comparado con lo devengado por el ilustrador. Oficio que aparece en la forma "S" Y se encuentra en la Convención Colectiva de trabajo suscrita por el Diario demandado, y de ella se obtiene que el ilustrador para el año 2001, devengaba luego de la convención un salario de Bs780.00,00, y para el mes de febrero del año 2003 el ciudadano... la empresa demandada le cancelaba por las caricaturas que enviaba diariamente....

De lo expuesto se concluye, que la remuneración devengada por el artista, quién cuenta en su haber con premios internacionales y un gran renombre, hechos que acreditó y fueron reconocidos por la demandada, era menor a la percibida en ese mismo período por el ilustrador por lo que se cuestiona este juzgador,...

El artículo 59 de la Ley sobre el Derecho de Autor, y la cláusula 23 de la Convención Colectiva suscrita por el Diario Ultimas Noticias, se expresan sobre la propiedad intelectual y permiten apreciar que la entrega de las caricaturas se enmarca perfectamente dentro de una relación laboral, y es que el hecho de que el periódico no se quedase con las obras elaboradas, sino por el contrario coincide perfectamente con lo estipulado en la cláusula 23 de la mencionada convención, lo cual reafirma el elemento ajenidad, ya que solo la publicación en el diario de la caricatura, por ser un artista reconocido por su genialidad, los lectores seguirán o adquirirán el diario por sus caricaturas-Carga y Descarga-, toda vez que disfrutaban de ellas dentro del Diario Últimas Noticias, y en consecuencia el dueño del periódico obtiene un aprovechamiento

económico de su publicación y por ende de la actividad desplegada por Caricaturista Cláusula 23 Propiedad Intelectual.

Es de reflexionar, que si existe un aprovechamiento por la actividad realizada por el actor, porque se le cancela un salario equivalente o menor al devengado por un ilustrador lo cual siembra en quien suscribe dudas, cabe interrogarse...

De lo señalado se concluye que la actividad realizada se enmarca como de Trabajador a domicilio (resaltado nuestro) Así se establece.

Asimismo, este Juzgador obtiene del test de laboralidad, que el ciudadano.... Se le solicitaba una (1) caricatura diaria; en cuanto al tiempo de trabajo u otras condiciones, se tiene que al ser accionante un trabajador a domicilio, el mismo no puede ser sometido a un horario de trabajo, la forma de pago era de manera periódica el pago realizado al actor con ocasión a la entrega del material artístico; de forma personal, ya que en los autos quedó totalmente evidenciado que el trabajo elaborado y entregado debía ser realizado por el artista... y no podía ser otro debido a que el vínculo era intuitu personae; en cuanto a la supervisión y control disciplinario, este juzgado observa que la terminación de la relación, fue una ruptura en la que ambas partes por una desavenencia decidieron no publicar la caricatura, ni el actor enviarlas, igualmente, hay que puntualizar que el régimen de los trabajadores a domicilio al igual que el de los trabajadores intelectuales, el factor de la subordinación técnica, se torna difuso, toda vez que los trabajadores intelectuales se les exige resultados, sin que pueda el patrono supervisar de manera efectiva en el caso sub iudice el señor... solo enviaba la caricatura y con ello obtenía la remuneración por su trabajo, si el material enviado no era publicado no podía adjudicarse ello al señor... sino a una decisión patronal; por último, con relación al quantum devengado, efectivamente el salario devengado

es mucho menor al que se hubiese generado en una relación jurídica distinta a la laboral. Así se decide...”.

2.5.2. Legislaciones aplicables a los trabajadores a domicilio en el Ámbito Internacional.

Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Los Convenios, son acuerdos vinculantes, entre los representantes de los trabajadores y los empresarios de un sector o empresa determinados que regulan las condiciones laborales.

El Convenio N°. 177 de la Organización Internacional del Trabajo (1996) no ratificado por la República Bolivariana de Venezuela relativo a los trabajadores a domicilio.

La Recomendación N°.184 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Adoptada en Ginebra en la 83ª reunión, que establece en su preámbulo que las condiciones particulares que caracterizan el trabajo a domicilio incitan a mejorar la aplicación de esos convenios y recomendaciones a los trabajadores a domicilio así como a complementarios con normas que tengan en cuenta las características propias del trabajo a domicilio.

El trabajo a domicilio en la normativa de la legislación Argentina Ley 12713, del 29 de Septiembre de 1941 y en el Decreto del 20 de Abril de 1942, se expresa de este modo la relación de dependencia y cuyo aporte novedoso para esta legislación es la inclusión de la figura del “tallerista”. En ella la Ley nacional desdobra en una misma persona la categoría correspondientes a la relación dador de trabajo-tomador de trabajo. El tallerista, en tanto toma el trabajo por cuenta del empleador.

En concordancia, con lo expuesto resulta la conformación de una figura jurídica ambigua, la Ley establece que el tallerista reviste carácter de obrero a domicilio.

En tanto es tomador del trabajo por cuenta ajena y habilita su vivienda o local como domicilio de trabajo, sujeto a las disposiciones legales de la Ley en vigencia.,

Ley Federal de México establece (en su artículo 311) Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él sin vigilancia ni dirección inmediata de quién proporciona el trabajo.

En otro contexto, podemos señalar que en el ámbito de los caracteres típicos del trabajo a domicilio en relación a su naturaleza jurídica esta se ha llevado a cabo desde dos vertientes.

La primera sostiene la Teoría Negativa (**Niegan la existencia de la relación laboral**) Posición Doctrinaria Ludovico Barassi, Luigi de Litala, Leonidas Anastasi, Alejandro Unsain, estos autores señalan que la naturaleza jurídica del vínculo que se da entre el tomador y el dador del trabajo a domicilio no es laboral.

Anastasi: sostenía que la relación del trabajador a domicilio constituía un caso de trabajador autónomo.

a) Unsain: ambos contratantes se encuentran unidos por un contrato de locación de obras

Fundamentan su posición en razón de la inexistencia de :

- 1) Jornada de trabajo
- 2) El elemento intuito persona e
- 3) Vigilancia directa del dador del trabajo
- 4) Poder de mando del patrono

5) El elemento subordinación

Mientras que la segunda Teoría Positiva (Trabajo a Domicilio igual a Relación Laboral.

Entre estos autores Lyon Caen y Mario Deveali, consideran que el vínculo jurídico está configurado en una relación de trabajo subordinado ya que:

- 1) El Trabajador a domicilio no trabaja para si, sino para un patrono.
- 2) La prestación en su domicilio no trabaja, lo hace cumpliendo las directivas técnicas y las instrucciones del dador del trabajo.
- 3) La remuneración es por pieza elaborada, es decir el pago de un salario a destajo.
- 4) El carácter de continuidad y estabilidad, podría determinar la subordinación.
- 5) El empleador ejercería la vigilancia en forma indirecta mediante las instrucciones.

2.6. Ventajas y Desventajas del Trabajador a Domicilio

2.6.1. Ventajas del Trabajador a Domicilio

Entre ellas: contribuyen con el ingreso familiar y se ocupan al mismo tiempo de las labores domésticas; Pueden prestar su servicio a más de un empleador; El trabajador tiene independencia para decidir cuándo va realizar el trabajo; El trabajador a domicilio no está bajo control directo del patrono; Contribuye también a mejorar la calidad de vida activa en

general, al evitar el agotamiento y el estrés que suponen los desplazamientos diarios entre el domicilio y el lugar de trabajo.

2.6.2. Desventajas del Trabajador a Domicilio

Bajos niveles de remuneración ya que el trabajador a domicilio su salario es pagado por piezas o destajo; pero establece el artículo 212 de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras³¹ .
“El salario del trabajador o trabajadora a domicilio no podrá ser inferior al que se paga por la misma labor o localidad por igual rendimiento al trabajador o trabajadora que preste servicio en la entidad de trabajo o local del patrono o patrona.

En los casos en los que el patrono o la patrona contrate únicamente trabajadores o trabajadoras a domicilio, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad, que en ningún caso será inferior al salario mínimo establecido por el Ejecutivo Nacional.

Los patronos o patronas identificadas en este Capítulo. Deberán fijar en lugar visible en los centros de trabajo o lugares donde proporcionan o reciben el trabajo, los salarios y beneficios que pagan por esas labores.”

Siendo que los trabajadores a domicilio realizan sus labores de forma independiente, esto hace extremadamente difícil la poca comunicación entre ellos y se les dificulta la manera de organizarse en sindicatos esto representa una desventaja significativa tomando en consideración a otros trabajadores que están organizados por gremios.

³¹ *Ley Orgánica Del Trabajo de los Trabajadores Trabajadoras en su artículo 212.*

2.7. Diferencias en la Nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras del 07/05/2012. En relación al trabajo a Domicilio.

Jornada de Trabajo y Días de descanso

El artículo 211 de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y Trabajadores, establece que *”Los Trabajadores y las Trabajadoras a Domicilio se registrarán por los límites de la jornada laboral, y tienen el derecho al disfrute y al pago de los días de descanso semanal establecidos en esta Ley ”*.

En el Tema de estudio que presentamos la nueva Ley consagra novedosos beneficios para el Trabajo a Domicilio. El Patrono estaría obligado a todos los derechos y obligaciones tales como, pagos por los días domingos y feriados, así como beneficios por utilidades, prestaciones sociales, vacaciones y bono vacacional, entre otros, (artículos 205, 131, 141, 190 y 192).

Tienen derecho a la compensación por gastos conexos (artículo 213), mientras que el patrono debe llevar de forma obligatoria un registro donde se expresen una serie de datos atinentes a la fecha de ingreso; días y horas para la entrega y recepción del trabajo; clase, naturaleza y modalidades del servicio que presta el trabajador o trabajadora; familiares que trabajen con él o ella, entre otras, (artículo 214).

Igualmente, el patrono le deberá proveer de una libreta, firmada y sellada, por parte del inspector del trabajo, donde se señale la identificación del patrono; días y horas para la entrega y recepción del trabajo; forma, monto y fecha del pago del salario, entre otros, (artículo 215).

En cuanto a la protección del salario, aparte de la regulación prevista en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

(artículos 91 y 92), la Ley también señala algunas prohibiciones de labores perjudiciales para esta modalidad especial de condiciones de trabajo (artículos 216 “ Cito Prohibición y Regulación) “*establece la disposición, El Ministerio del Poder Popular con competencia en trabajo, cuando considere que la realización de determinadas labores por el sistema de trabajo a domicilio resulte perjudicial a los trabajadores o trabajadoras, podrá, por Resoluciones especiales, adoptar las medidas que estime convenientes.*

Podrá también, cuando el trabajo a domicilio sea consecuencia de nuevos sistemas operacionales derivados del progreso tecnológico, dictar uno o varios reglamentos especiales aplicables a las relaciones laborales correspondientes”. (Fin de la cita)

Como ya hemos señalado el principal atractivo del trabajo a domicilio reside en el hecho que permite compatibilizar las responsabilidades domesticas, entre ellas el cuidado de los niños, las tareas del hogar ya que esta modalidad de condiciones de trabajo les permite realizar actividades que generan ingresos sin tener que desplazarse de su hogar y mejorar su calidad de vida ya que el trabajo lo realizan en su propia casa,

El trabajo a domicilio permite adaptar el volumen y las características del trabajo a las necesidades del mercado laboral por ser un trabajo flexible.

CAPITULO III: MARCO METODOLOGICO

3. Tipo y Diseño de la Investigación

El tipo de Investigación por las características descritas en el Problema con respecto a los Caracteres Típicos del Trabajo a Domicilio previsto en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras vigente y en relación a los objetivos del estudio, este es eminentemente de tipo documental, la cual consiste según el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL)³². El estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La Originalidad del Estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, conclusiones recomendaciones y en general el pensamiento del autor. (p.6).

Según Bravo y Méndez (citado por Ramírez 1999) definen la investigación documental como³³ *“Una variante de la investigación científica cuyo objetivo es el análisis de fenómenos de orden histórico y psicológico de la realidad a través de investigación exhaustiva,*

³² Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2002). *Manual de Trabajos de Grado de Especialización Maestría y Tesis Doctorales.*

³³ Ramírez, Tulio: *Como hacer un proyecto de investigación.* Editorial Panapo de Venezuela, C.A. Caracas 1999 (p.74).

sistemática y rigurosa, utilizando técnicas muy precisas de la documentación existente que directa o indirectamente aporte información atinente al fenómeno que estudiamos.” (pág. 74).

En otro orden de ideas, Fidias G, Arias (2006) señala³⁴ que *la investigación documental es un proceso basado en la búsqueda recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales impresas, audiovisuales o electrónicas (p.27).*

Bajo este enfoque consideramos que la investigación documental es el contenido mismo de las informaciones obtenidas a través de la recopilación de todos los datos abordados por fuentes bibliográficas y los medios utilizados para realizar el presente Trabajo Especial de Grado.

3.1. Universo y Unidad de Análisis

El presente Trabajo de grado se corresponde a un diseño bibliográfico documental fundamentado en la revisión sistemática, rigurosa y profunda de un material específico del tema.

Se realiza una recopilación adecuada de datos para redescubrir, hechos, orientar hacia otras fuentes de investigación de manera ordenada y con la finalidad de orientar hacia otras fuentes del conocimiento. Está basada en la técnica de análisis de documentos contenidos, tal como lo señalan los autores antes mencionados.

En consecuencia el tipo de estudio adoptado en la presente investigación es analítico documental porque hace énfasis en el comportamiento de varias personas (trabajadores y trabajadoras). Por

³⁴ Arias, Fidias: *El Proyecto de Investigación Introducción a la Metodología Científica. 5ta Edición* Editorial Espítome (pág. 27, 28).

ser una investigación de tipo documental carece de unidades poblacionales objeto de estudio población y muestra.

La selección de este tipo de estudio viene dada por el tema de investigación basada en una revisión exhaustiva de doctrina tanto nacional como en el derecho comparado, Jurisprudencias.

3.2.- Procedimiento.

El procedimiento aplicado en la presente investigación está basado en el conjunto de pasos o procesos que el investigador ejecutó durante todo el tiempo para la elaboración y diseño del estudio a través de la técnica apropiada, mediante la elaboración de fichas y resúmenes tomadas de las fuentes Bibliográficas consultadas en Bibliotecas y Hemerotecas. De tal manera que el procedimiento técnico empleado es de tipo documental.

- 1) Se revisaron con profundidad los antecedentes relacionados con la investigación.
- 2) Se realizó la revisión de la literatura pertinente a la investigación y así poder seleccionar los tópicos más relevantes del modelo documental.
- 3) Se precisó el área de investigación por lo que se profundizó en la Bibliografía para realizar las definiciones y las bases teóricas, la incorporación de antecedentes o experiencias similares desarrolladas en el país.

CAPITULO IV: CONCLUSIONES

4. Conclusiones

En el acontecer actual se considera que el Derecho el Trabajo es uno de los campos jurídicos de mayor importancia, toda vez que se relaciona con el proceso social trabajo, lo cual representa para el hombre su subsistencia y la de su familia, su contenido principal es de tipo económico; porque regula los principales factores de la producción, tales como el trabajo, el capital y la fuerza humana.

En este escenario el Derecho del Trabajo se encarga de proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras que diariamente son vulnerados por patronos y patronas, que, o no quieren cumplir con los pagos derivados de la relación laboral, establecidas tanto en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras, como en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela o simplemente defraudan el ordenamiento jurídico, mediante subterfugios que impiden a simple vista determinar si una determinada prestación personal de servicios remunerados es de carácter laboral o no.

En este contexto, importa destacar que la valoración social del trabajo y especialmente del trabajo a domicilio, presenta rasgos que lo elevan a verdaderos principios de corte constitucional, pues en un Estado donde se privilegia el interés social por encima del particular; protegiéndose al débil contra el fuerte de las relaciones contractuales, la inspección, supervisión y creación de órganos de control por parte del Estado, contra este tipo de actividad, deben ser de un rigor mayor, al de otros tipo de relaciones laborales típicas. De ahí que la leyes laborales si bien establecen una serie de normas y principios que garantizan, las condiciones de trabajo de cómo se

efectúa el servicio, a cambio del pago de un salario suficiente como para satisfacer las necesidades primordiales del ser humano, el trabajador, no obstante, en esta Modalidad de Condiciones de Trabajo, al ser connatural al Estado Liberal, el Capitalismo, y con ello su ánimo de lucro, conlleva a que los mecanismos de supervisión y vigilancia deben ser de mayor rigor, pues si bien el trabajo es realizado en su propio hogar, sin la vigilancia directa del patrono y con ayuda o no de sus familiares, también la carga de trabajo y el salario generalmente a destajo, al no tener control Estatal efectivo, afecta la salud y dignidad del trabajador y privilegia en la práctica la productividad en las empresas, minimizando costos de producción, empero, a costas del asalariado desprotegido.

De esta forma, observamos que el fenómeno del Trabajo a Domicilio, es una consecuencia de los procesos de industrialización y en especial de la división del trabajo, resulta claro para la doctrina, así como para la jurisprudencia, la necesidad de normar esta Modalidad Especial de Condiciones de Trabajo, constituyendo una fuente normativa del Derecho del Trabajo, siendo que a lo largo de la investigación la definición del trabajo a domicilio, se analiza partiendo de postulados tradicionales previstos en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras La Doctrina Patria, el Derecho Comparado el Convenio N° 177 de la Organización Internacional del Trabajo en sintonía con nuestra Legislación.

En lo que respecta a los beneficios laborales para estos trabajadores la nueva Ley del 07/05/2012, trajo consigo el más importante cambio evolutivo y contempla en sus artículos 211, y 213 novedosos beneficios tales como la compensación por gastos conexos, la jornada laboral y el derecho al disfrute y días de descanso. En relación a su naturaleza jurídica más allá de las opiniones de los estudiosos de las doctrinas (Positiva y Negativa) aunque de forma sistemática algunos niegan que la naturaleza jurídica del vínculo que se da entre el tomador y el dador del trabajo a domicilio no es laboral.

La segunda afirma que el vínculo jurídico está configurado en una relación de trabajo subordinado.

Se concluye que el trabajo a domicilio es una actividad laboral, por tanto es remunerado, ejecutado por personas naturales, realizado con o sin ayuda de familiares y bajo la dependencia de uno o varios patronos, empero sin vigilancia directa.

4.2. RECOMENDACIONES

La investigación nos ha permitido conocer más a fondo de esta modalidad y condiciones especiales de trabajo, los cuales tienen la inquietante necesidad de que se les agrupe en una Ley Especial, por lo que apoyamos todo lo señalado en la Ley del 07/05/2012 para la protección de esos trabajadores, que aunque la Ley en vigencia señala aportes novedosos para ellos muchas veces no se les da cumplimiento.

Así mismo, es necesario implementar mecanismos de fiscalización con relación al Registro de estos trabajadores que muchas veces en las Inspectorías del Trabajo es inexistente, por lo que, cualquiera que sea la Legislación que se implemente esta deberá partir del hecho que esta modalidad y condiciones especiales de trabajo, requiere mecanismos de supervisión y vigilancia que deben ser de mayor rigor a los estatuidos en la relaciones laborales típicas.

Con fundamento en la presente investigación se analizo el acontecer actual del trabajo a domicilio, empero dentro del campo del Derecho del Trabajo, toda vez que, el campo jurídico laboral irradia todos lo principios o derechos que devienen del proceso social trabajo, pues este, en todo caso regula la subsistencia del hombre dentro de los factores de la producción, tales como el capital, la fuerza humana y la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

4.3. Alfonzo Guzmán, Rafael (1983). *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*. 6ª Ed. Caracas.

Alfonzo Guzmán, Rafael (2009). *Otras Caras del Prisma Laboral*. 2ª Ed.

Aumentada editorial Melvin-

Araujo, Jesus (1984). *Comentarios de la Ley Orgánica del Trabajo*. Biblioteca de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales. Caracas.

Arias, Fidias (2006). *El Proyecto de Investigación*. 5ª Ed. Editorial Espíteme, Caracas.

Balestrini Acuña, Miriam (1997). *Como se elabora el proyecto de Investigación* Editorial Texto (1era edición).

Bernardoni, (LUZ) Bustamante ,(UCV) Villasmil, (UCAB), Carballo, (UCAB) Zuleta(LUZ) Goizueta (UC) Hernández (UCLA) *Comentarios de la Ley Orgánica del Trabajo (Segunda Edición) (1999)*. Coordinado por Oscar Hernández Álvarez

Cabanellas, Guillermo (1966). *Tratado de Derecho Laboral Contratos Especiales de Laboral* Editorial Hermanos Hispanos.

De la Cueva, Mario (1959) *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo 1 Historia, Principios Fundamentales Derecho Individual y Trabajos Especiales*. 4ª Ed. Editorial Porrúa S.A México.

Deveali, Mario (1948). *Tratado de Derecho del Trabajo Tomo IV*, Buenos Aires.

Deveali, Mario (1956). *Lineamientos de Derecho del Trabajo*. 3ª Ed. Buenos Aires.

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. 21ª Ed. Madrid Editorial Espasa Calpe S.A (1992).

Enciclopedia Concisa Sopena Tomo II. Ediciones de Ramón Sopena S.A Barcelona España.

Enciclopedia en Carta Biblioteca de Consulta Microsoft en carta (1993) (2002), (2004) (2005).

Enciclopedia Jurídica. Opus Tomo II (1974). Ediciones Libra. Caracas.

García Vara, Juan “*Trabajadores domésticos y el Trabajo de los Conserjes*” Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Nº 63 Caracas, 1990.

Hernández Roberto, Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (2001) *Metodología de la Investigación Editorial Mc Graw- Hill, México D.F.*

Manual de Trabajos de Grado (2002) de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Vicerrectorado de Investigación y Postgrado Editorial Upel.

Melich Orsini, José (2009). *Doctrina General del Contrato*. 5ª Edición. Academia de Ciencias Políticas y Sociales Centro de Investigación.

Pérez, G Alexis (2009) *Guía Metodológica para Anteproyectos de Investigación*. 3ª Ed. Caracas.

Ramirez, Tulio (1996) *Como Hacer un Proyecto de Investigación (3era Ed.ampliada)* Venezuela Editorial CARHEL,C,A.

Vilera, Marcos (1999) *La Protección Administrativa de los Trabajadores a Domicilio*. Coordinación Académica Faces Coordinación de Extensión.

REFERENCIAS LEGALES

4.3. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela Gaceta Oficial Extraordinaria N°.36.990 del 20 de Diciembre de 1.999.

Ley Orgánica del Trabajo del 26 de Noviembre de 1.990 Gaceta Oficial Extraordinaria N°.4.240 del 20/12/1990.

Ley Orgánica del 19 de Junio de 1.997 Gaceta Oficial Extraordinaria N°. 3.152.

Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras Gaceta Oficial Extraordinaria N°.6.076 del 07/05/2012.

Ley Orgánica De Prevención, Condiciones y Medio Ambiente Gaceta Oficial Extraordinaria N° 38.236 del 26 de Julio de 2005.

Ley Orgánica del Seguro Social Gaceta Oficial Extraordinaria N° 4.322 del 03 de Octubre de 2002.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1.973 Gaceta Oficial Extraordinaria N°.1630 del 31/12/1973

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo Gaceta Oficial Extraordinaria N° 38,426 del 28 de Abril de de 2006.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras sobre el tiempo de Trabajo Gaceta Oficial N°.40.167 del 30 de Diciembre de 2013

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Gaceta Oficial N° 37.600 de fecha 30 de Diciembre de 2002