



Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos  
Área de Defensa  
Bulevar Panteón, Puente Trinidad a Tienda Honda, Edif. Centro Plaza Las Mercedes, PB, Local 6  
Teléfonos/fax: 860-6669, 862-1011. Apartado Postal 5156, Carmelitas 1010-A, Caracas, Venezuela  
Correo electrónico: defensaprovea@cantv.net Sitio WEB: <http://www.derechos.org.ve>

**Ciudadanos:**

**Presidente y Demás Magistrados de la**

**Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia**

**Su Despacho.-**

Nosotros, María Elena Rodríguez, Marino Alvarado y María Gabriela Martínez, abogados en ejercicio, de este domicilio, Inpreabogados números 35.463, 61.381 y 98.763 respectivamente, actuando en representación del Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos (Provea), organización no gubernamental que tiene como misión la protección de los derechos humanos, en especial los derechos económicos, sociales y culturales; representación que consta en documento poder otorgado en fecha 21 de mayo de 2003, ante la Notaría Pública Tercera del Municipio Libertador, anotado bajo el Número 10, Tomo 24 (Anexo marcado "A"); acudimos ante su competente autoridad, amparados en el derecho a la tutela judicial efectiva, reconocido en el artículo 26, en concordancia con el artículo 259 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (en lo sucesivo La Constitución) a los fines de que esta Sala, en uso de las atribuciones previstas en el artículo 266, ordinal 5 de la Constitución, declare la nulidad por inconstitucionalidad e ilegalidad del artículo 10 del Decreto N° 2.387 emanado de la Presidencia de la República, de fecha 29 de abril de 2003, publicado en Gaceta Oficial N° 37.681 de fecha 2 de mayo de 2003 (Anexo marcado "B"), por ser contrario a los artículos 2, 23, 87, 91, 19, y 22 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

## **CAPÍTULO I COMPETENCIA**

De conformidad con lo establecido en el artículo 259 de La Constitución, corresponde a la jurisdicción contencioso administrativa declarar la nulidad de los actos administrativos de efectos generales o particulares contrarios a derecho, así como disponer lo necesario para el restablecimiento de las situaciones jurídicas subjetivas lesionadas por la actividad administrativa. Con la entrada en vigencia de La Constitución, se hizo necesario establecer las normas para el reparto de competencias entre los diversos tribunales que forman parte de la jurisdicción contencioso- administrativa, diferenciándose así de la jurisdicción

constitucional. De acuerdo con el nuevo sistema, donde se distingue entre la jurisdicción constitucional de la jurisdicción contencioso administrativa, el elemento principal de tal distinción radica en el rango de los actos objeto de control, y no en los motivos de impugnación, tal y como lo disponía el sistema derogado. Así lo ha expresado la jurisprudencia reiterada de la Sala Constitucional de este Tribunal, al afirmar que:

*“el criterio acogido por el Constituyente para definir las competencias de la Sala Constitucional, atiende al rango de las actuaciones objeto de control, esto es, que dichas actuaciones tienen una relación directa con la Constitución que es el cuerpo normativo de más alta jerarquía dentro del ordenamiento jurídico en un Estado de Derecho contemporáneo. Así las cosas, la normativa constitucional aludida imposibilita una eventual interpretación que tienda a identificar las competencias de la Sala Constitucional con los vicios de inconstitucionalidad que se imputen a otros actos o con las actuaciones de determinados funcionarios u órganos del Poder Público.”* (Sentencia de fecha 27 de enero de 2000, caso: Milagros Gómez y otros. Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia.)

En atención a tales criterios, el acto administrativo impugnado posee rango sublegal, por haber sido dictado en ejecución indirecta y mediata de La Constitución, es decir, en ejecución de competencias *reglamentaria* y *legalmente* establecidas al Ejecutivo Nacional, contenidas en los artículos 2, 13, 22 y 172 de la Ley Orgánica del Trabajo, y los artículos 84, literal C) y 95 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. De acuerdo con lo anterior, y en concordancia con el artículo 259 de La Constitución, el control legal y constitucional de la totalidad de los actos de rango sublegal (entendiendo como tales actos, normativos o no, los dictados en ejecución directa de una ley o en función administrativa), son del conocimiento de la jurisdicción contencioso-administrativa. De esta forma, la Constitución de 1999, en el numeral 5 del artículo 266, estableció:

*“Artículo 266. Son atribuciones del Tribunal Supremo de Justicia:*

*(...)*

*5. Declarar la nulidad total o parcial de los reglamentos y demás actos administrativos generales o individuales del Ejecutivo Nacional, cuando sea procedente”.*

*(...)*

*La atribución señalada en el numeral 1 será ejercida por la Sala Constitucional; las señaladas en los numerales 2 y 3, en Sala Plena; y las contenidas en los numerales 4 y 5 en Sala Político Administrativa. Las demás atribuciones serán ejercidas por las diversas Salas conforme a lo previsto por esta Constitución y la ley.”* (Subrayado nuestro)

Así pues, la Constitución vigente atribuye a la Sala Político Administrativa, de este Supremo Tribunal, el conocimiento de las acciones de nulidad contra los actos administrativos generales o individuales del Ejecutivo Nacional, con independencia de que los vicios sean por razones de inconstitucionalidad o de ilegalidad. Esta ha sido la posición

unánime que ha establecido tanto la jurisprudencia de la Sala Constitucional como la Sala Político Administrativa de este Tribunal, tal y como se desprende del siguiente fallo:

*“Al respecto, se observa, como acertadamente la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela consagra normas jurídicas que separan – de forma diáfana- al orden jurisdiccional administrativo del orden jurisdiccional constitucional.*

[...]

*Ahora bien, estando el control concentrado de la constitucionalidad de los actos del Poder Público, en el Tribunal Supremo de Justicia, órgano jurisdiccional al que corresponde garantizar la supremacía y efectividad de las normas y principios constitucionales, como máximo y último intérprete de la Constitución (artículo 335) y no estando atribuido el control concentrado de la constitucionalidad de manera exclusiva y excluyente a la Sala Constitucional, en el marco del Estado social y democrático de Derecho y de Justicia, que propugna como uno de sus principios, el control jurisdiccional pleno de los órganos del Poder Público, corresponderá a esta Sala Político Administrativa declarar*

[...]

*la nulidad total y parcial de los reglamentos y demás actos administrativos generales o individuales del Ejecutivo Nacional (numeral 5 del artículo 266), independientemente que éstos sean impugnados por razones de inconstitucionalidad o ilegalidad. (subrayado nuestro) (Sentencia de fecha Construcciones y Mantenimiento 3188195 c.a. Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia)*

Por las consideraciones antes expuestas, según las normas constitucionales y la jurisprudencia precedentemente señaladas, resulta forzoso concluir que el tribunal competente para conocer de la acción indicada en autos, por estar dirigido a la anulación de un acto de efectos generales emanado del Ejecutivo Nacional, es la Sala Político Administrativa de este Tribunal Supremo de Justicia.

## **CAPÍTULO II ADMISIBILIDAD**

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley Orgánica de la Corte Suprema de Justicia (En lo sucesivo LOCSJ), es menester cumplir con los requisitos para la admisibilidad de las demandas. En este sentido, la presente demanda debe ser declarada admisible, por cuanto no se encuentra incurso en alguna de las causales de inadmisibilidad.

En efecto, no existe alguna disposición legal que prohíba el conocimiento de la presente causa. Asimismo, tal y como hemos señalado anteriormente, esta Sala es competente para conocer de la presente demanda por inconstitucionalidad e ilegalidad de los actos administrativos de efectos generales emanados del Ejecutivo Nacional.

Por otra parte, es evidente que dicha acción se interpone en tiempo hábil, por cuanto el artículo 134 de la LOCSJ dispone que las acciones o recursos de nulidad contra los actos administrativos generales emanados del poder público podrán intentarse en cualquier tiempo, por lo tanto, no están sujetos a lapso de caducidad alguno.

En cuanto al cumplimiento del ordinal 4, no existe en la presente demanda pretensiones excluyentes entre sí, por cuanto la pretensión principal estriba en la solicitud de nulidad de un acto administrativo de efectos generales, sin que existan pretensiones accesorias o concurrentes. En cuanto al interés para recurrir del acto administrativo de efectos generales, tal legitimación deriva del hecho de pertenecer a una organización no gubernamental, en cuyo mandato figura la asistencia jurídica gratuita en caso de violaciones de derechos humanos, la capacitación técnica y la educación en el campo de los derechos humanos, tanto a nivel de la educación escolar como de la no formal y de adultos, teniendo como marco de acción la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, las disposiciones relacionadas con dicha Declaración, contenidas en la Constitución de la República de Venezuela y en otras leyes y normas nacionales sobre esta materia, así como los instrumentos internacionales y regionales de protección y promoción de los derechos humanos suscritos por el Estado Venezolano.

Por lo tanto, el presente acto administrativo de efectos generales, al estar viciado, por ser expresamente contrario a disposiciones que reconocen derechos humanos contenidas en La Constitución, así como en la Convención Americana de Derechos Humanos; la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; los Convenios N° 111, 100, 122, y 168 de la Organización Internacional del Trabajo, entra dentro del mandato de la organización, por constituir dicho acto, en sí mismo, una violación a los derechos humanos reconocidos en las normas nacionales e internacionales que regulan la materia; por lo que Provea, como organización de defensa y promoción de los derechos humanos, tiene un interés legítimo en acudir a los tribunales a solicitar su nulidad.

En este punto es preciso recordar la jurisprudencia de esta Sala Político-Administrativa en decisión de fecha 13 de abril de 2000 (Caso: Banco Fivenez), al señalar que los criterios de legitimación previstos en el artículo 121 de la Ley Orgánica de la Corte Suprema de Justicia que consagran la exigencia de un interés calificado para recurrir que sea "personal, legítimo y directo", no se compadecen con los previstos en el artículo 26 de la Constitución de 1999 que de forma más amplia consagra el concepto de "interés" sin establecer calificación alguna.

Tal restricción, en opinión de la Sala *"es contraria frontalmente al artículo 26 de la nueva Constitución, (...) derecho que, por su carácter constitucional, vincula de forma inmediata y directa a todos los poderes públicos y, en especial, a la administración pública y al poder judicial, cuyos órganos están obligados en consecuencia a admitir en base al mismo la impugnación de actos por todas las personas que actúen en defensa de sus intereses legítimos. Es suficiente, pues, que se tenga un interés conforme con el ordenamiento jurídico, aunque dicho interés no sea personal y directo, para impugnar tanto actos de efectos particulares como actos de efectos generales"*. De allí que debe entenderse que el criterio legitimador exigido en la Ley Orgánica de la Corte Suprema de Justicia quedó, en palabras de la Sala Político-Administrativa *"tácitamente derogado"*, bastando para acudir a la vía judicial que el recurrente ostente un simple interés, aun indirecto.

### **CAPÍTULO III LOS HECHOS**

#### *Del contexto*

En Venezuela, existe un numeroso grupo de personas trabajadoras en servicios domésticos; de acuerdo con cifras suministradas por el Instituto Nacional de Estadísticas, en la Encuesta de Hogares por Muestreo, para el primer trimestre del año 2002, el 1.82% de la Población Económicamente Activa se desempeñaba realizando alguna clase de servicio doméstico, lo que, en cifras absolutas representa un total de aproximadamente 207.993 personas. Por otra parte, el Programa Internacional de la OIT para la erradicación del trabajo infantil (IPEC) señala que en Venezuela existen gran cantidad de trabajadores domésticos infantiles, cuyo 25% no alcanza los 10 años de edad. Al respecto es preciso hacer ciertos comentarios sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos.

Para contextualizar esta situación, comenzaremos por recordar que la mayoría de los trabajadores domésticos lo constituyen mujeres; pero, ¿Cuál es el perfil de estas mujeres? La mayoría de las trabajadoras domésticas son personas de escasos recursos, muchas de ellas extranjeras, o procedentes de zonas rurales del país, con escaso o nulo nivel educativo. Asimismo, muchas de ellas son madres solteras, único sustento familiar. Sin embargo, la forma como se realiza su trabajo dista mucho de las regulaciones que prevé la legislación nacional, evidenciando graves tratos discriminatorios originados tanto por la conducta de los patronos como del articulado de la propia LOT.

Las trabajadoras domésticas, debido a su bajo nivel educativo, como por la especial relación de dependencia hacia sus empleadores, se someten a un sistema de trabajo escasamente regulado por el Estado, siendo blanco de toda clase de abusos. En primer

lugar, nos encontramos con que estas trabajadoras no tienen estabilidad laboral; ello significa que al perder el empleo, automáticamente pierden la vivienda, cuestión delicada si tomamos en cuenta que no tienen vivienda propia.

Por otra parte, es una situación común que sean víctimas de maltrato y discriminación en su lugar de trabajo, que también es su residencia. Esta discriminación se observa en tratos despectivos, alimentación escasa y de peor calidad que la de sus patronos y mayor vulnerabilidad que otros trabajadores frente al acoso sexual por parte de sus patronos.

Otro punto que constituye una grave negación de derechos laborales, radica en la duración de la jornada de trabajo. La legislación laboral venezolana, en especial, el artículo 275 de la LOT, prescribe que los trabajadores domésticos internos no están sujetos a horario. Teniendo como límite un descanso no inferior a 10 horas, es decir, 8 horas para dormir y dos descansos de 1 hora para hacer las comidas. Es decir, la legislación venezolana permite que los trabajadores domésticos internos realicen labores hasta de 14 horas diarias, en contraste con las disposiciones constitucionales que prescriben una jornada máxima de ocho horas diarias y 44 horas semanales. Sin embargo, al pertenecer al sector informal de la economía, no existe control de las autoridades sobre el cumplimiento de las normas laborales, mucho menos existen sanciones por incumplimiento; por ejemplo, no se prevé el pago de horas extras por este exceso diario de trabajo de 6 horas.

Otro aspecto donde se nota una palmaria violación a los principios más elementales de respeto por las normas laborales, que deben proteger a “todos” los trabajadores, se refiere a la protección contra infortunios de trabajo y accidentes laborales. La LOT no prescribe régimen especial al respecto, al contrario, proscribe la aplicación del régimen general de la ley, en lo relativo a las condiciones de trabajo. Por lo tanto, actualmente los patronos no tienen ninguna obligación legal con respecto a condiciones de higiene y seguridad en el trabajo para con sus empleados domésticos.

En fin, el régimen jurídico diseñado en la LOT establece un sistema donde se legaliza la prestación de estos servicios en condiciones que rozan la servidumbre. Los trabajadores domésticos en la práctica no están amparados por la seguridad social, pero sus patronos sólo están obligados a brindarles asistencia médica en caso que sufran de una enfermedad contagiosa, la que consiste en el traslado a un centro asistencial; es decir, la ley no obliga a sufragar gastos de tratamiento u otra índole, ni siquiera si se tratare de accidentes de trabajo, cuestión inaceptable tomando en cuenta que estos trabajadores no están inscritos en la seguridad social. Tal hecho pone de manifiesto la extrema precariedad en la que los trabajadores domésticos realizan sus labores, los cuales, como hemos dicho, están constituidos principalmente por mujeres, aún cuando la OIT señala que el trabajo

doméstico infantil es una realidad presente en Venezuela (OIT Child Labour: Targeting the intolerable, OIT, Ginebra, noviembre de 1996).

### ***Del régimen legal aplicable***

El régimen especial diseñado en la LOT, el cual hemos analizado previamente en algunos aspectos, es discriminatorio. Sin embargo, centraremos nuestro análisis en la remuneración salarial a que tienen derecho estos trabajadores. Tales personas, las cuales se ubican en el sector informal de la economía, se están viendo afectadas por la reiterada discriminación en la fijación del salario mínimo; tal trato discriminatorio, procede, en primer término del propio articulado de la LOT, donde excluye expresamente a estos trabajadores de las previsiones establecidas en los Títulos II, III, y IV de esa ley. Ante tal disposición nos preguntamos, ¿Es que acaso la ley está afirmando que los trabajadores domésticos no están sujetos a remuneración? Evidentemente, los trabajadores domésticos realizan un trabajo por cuenta ajena, y bajo relación de dependencia, por lo tanto, tienen derecho a una remuneración, como todo trabajador. La cuestión estriba en dilucidar cual es el quantum de dicha remuneración. Al no establecerlo expresamente la LOT, debe entonces la autoridad competente realizarlo; sin embargo, es éste el deber que ha incumplido desde 1999 el Ejecutivo Nacional, al reiteradamente excluir de los aumentos salariales a los trabajadores domésticos, discriminación que ha tenido como última manifestación, el Decreto Presidencial N° 2.387, de fecha 29 de abril de 2003, objeto del presente recurso de nulidad.

La fijación del salario de los trabajadores domésticos no puede quedar al arbitrio de las partes, porque es un deber del Estado garantizar y supervisar el cumplimiento de las leyes laborales, y porque entre los patronos y los trabajadores domésticos se establece una relación de total dependencia, por lo cual la situación de débil jurídico del trabajador es más que evidente. Los trabajadores domésticos precisan una *protección especial* de la ley, sin embargo, están excluidos formal y materialmente de sus prescripciones.

### ***Del acto administrativo impugnado***

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 274 de la LOT, los trabajadores domésticos son aquellos que “*prestan sus labores en un hogar o casa de habitación o a una persona determinada, para su servicio personal o el de su familia, tales como choferes particulares, camareros, cocineros, jardineros, niñeras, lavanderas, y de otros oficios de esta misma índole*”. Por lo tanto, podemos concluir que los trabajadores domésticos prestan sus servicios personales mediante un contrato de trabajo, estando presente las características de la relación jurídica laboral, establecidas en el artículo 67 de la misma ley, a saber, “*prestar servicios a otra bajo su dependencia y mediante una remuneración*”.

Es el caso que desde el año de 1999, los trabajadores domésticos vienen siendo reiteradamente excluidos de las disposiciones legales y administrativas que establecen aumentos salariales. En efecto, el artículo 6 de la Resolución N° 0180 del Ministerio del Trabajo, de fecha 29 de abril de 1999, publicada en Gaceta Oficial N° 36.690, del 29 de abril de 1999 es del tenor siguiente:

*“Artículo 6. Quedan excluidos del ámbito de validez personal de la presente Resolución los trabajadores domésticos”.*

Igualmente, el aumento de salarios mínimos del año 2000, tampoco benefició a los trabajadores domésticos, quienes fueron de nuevo excluidos en el Decreto Presidencial N° 1.428 de fecha 27 de agosto de 2001, publicado en Gaceta Oficial N° 37.271 de fecha 29 de agosto de 2001, por disposición expresa en su artículo 8, el cual señala lo siguiente:

*“Artículo 8. Las disposiciones del presente Decreto no son aplicables a los trabajadores o trabajadoras domésticos definidos en el artículo 274 de la Ley Orgánica del Trabajo”.*

Tal disposición se reitera en el siguiente Decreto Presidencial de aumento salarial, Decreto N° 1.752, de fecha 28 de abril de 2002, publicada en la Gaceta Oficial N° 5.585 de la misma fecha, en los siguientes términos:

*“Artículo 10. Los trabajadores domésticos quedan excluidos de la aplicación del presente Decreto”.*

Como corolario, el último Decreto Presidencial de aumento del salario mínimo reitera la discriminación que se ha venido realizando desde años anteriores, la cual quedó plasmada en el Decreto N° 2.387 de fecha 29 de abril de 2003, publicado en Gaceta Oficial N° 37.681 de fecha 02 de mayo de 2003, de la siguiente forma:

*“Artículo 10. Los trabajadores domésticos quedan excluidos de la aplicación del presente Decreto”.*

#### **CAPÍTULO IV**

#### **EL DERECHO**

Tal y como hemos narrado anteriormente, el artículo 10 del Decreto N° 2.387 emanado de la Presidencia de la República, de fecha 29 de abril de 2003, (en lo sucesivo El Decreto) adolece de grandes vicios que acarrearán su nulidad absoluta. De acuerdo con el articulado de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (en lo sucesivo LOPA), todo acto administrativo debe cumplir con los requisitos de validez establecidos en el artículo 18 de



dicha Ley, figurando en el artículo 19 *ejusdem*, las causas de nulidad absoluta de los mismos.

“Artículo 19. Los actos de la Administración serán absolutamente nulos en los siguientes casos:

1. Cuando así esté expresamente determinado por una norma constitucional o legal;
2. *Cuando resuelvan un caso precedentemente decidido con carácter definitivo y que haya creado derechos particulares, salvo autorización expresa de la Ley.*
3. *Cuando su contenido sea de imposible o ilegal ejecución, y;*
4. *Cuando hubieren sido dictados por autoridades manifiestamente incompetentes, o con prescindencia total y absoluta del procedimiento legalmente establecido”. (cursivas y subrayado nuestro)*

De acuerdo con la jurisprudencia de este Alto Tribunal, tal como lo señaló esta Sala en decisión de fecha 20 de julio de 2000 (Caso: Miguel A. Garcilazo vs Ministerio de la Defensa) todo acto administrativo para que pueda ser dictado, requiere: a) que el órgano tenga competencia; b) que una norma expresa autorice la actuación; c) que el funcionario interprete adecuadamente esa norma; d) que constate la existencia de una serie de hechos del caso concreto, y e) que esos supuestos de hecho concuerden con la norma y con los presupuestos de hecho. El incumplimiento de alguno de estos requisitos de validez vician de nulidad el acto administrativo, de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de la LOPA.

Dentro de estos vicios destaca la nulidad absoluta por motivos de inconstitucionalidad e ilegalidad. Para que se configure tal vicio es necesario que el acto administrativo impugnado, o un artículo del mismo, en el caso de un acto administrativo con contenido normativo, como en acto *in comento*, sean incompatibles con normas constitucionales y legales. En el caso concreto nos estamos refiriendo no a cualquier tipo de incompatibilidad, sino a una violación expresa a derechos que tanto el Constituyente como la sociedad internacional de naciones en su conjunto, le otorgó el carácter de fundamentales, entendiendo que su naturaleza y fuerza vinculante deriva de la dignidad del ser humano, y que por tal motivo, son preexistentes y preeminentes frente al Estado mismo, razón por la cual toda su actuación tiene que estar en función de la realización plena de tales derechos a todas las personas, sin discriminación alguna.

Este principio, el respeto de los derechos humanos, -que es la piedra angular de todo estado democrático, de derecho y de justicia, tal y como es Venezuela, de conformidad con los postulados de su Carta Fundamental-, condiciona la actuación de todos los órganos del Poder Público, incluyendo al Poder Ejecutivo Nacional. Tal sometimiento del Estado al

respeto de los derechos humanos de toda persona se reconoce expresamente en el artículo 19 de La Constitución, de la siguiente forma:

*“Artículo 19. El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público, de conformidad con esta Constitución, con los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen” (Cursivas y subrayado nuestro)*

El principio de progresividad en la garantía al disfrute de todos los derechos humanos se complementa con la consagración del principio de legalidad, desarrollado en el artículo 25 de La Constitución, que expresamente establece la nulidad de todo acto del Poder Público, incluidos los actos administrativos contrarios a los derechos reconocidos por La Constitución (y demás tratados de derechos humanos, suscritos y ratificados por la República).

*“Artículo 25. Todo acto dictado en ejercicio del Poder Público que viole o menoscabe los derechos garantizados por esta Constitución y la ley es nulo; y los funcionarios públicos y funcionarias públicas que lo ordenen o ejecuten incurrirán en responsabilidad penal, civil y administrativa, según los casos, sin que le sirvan de excusas órdenes superiores”.* (Cursivas y subrayado nuestro).

De acuerdo con la Exposición de Motivos de La Constitución, la garantía del principio de la legalidad tiene el objeto de *“ampliar y reforzar la protección de los derechos humanos”*, por lo tanto, el sistema constitucional venezolano otorga primacía absoluta a la plena realización de los derechos humanos de todas las personas.

Ello trae como consecuencia que todos los jueces de la República están en la obligación de asegurar la integridad de La Constitución en el ámbito de sus competencias; así, de acuerdo con la Exposición de Motivos: *“La justicia constitucional en Venezuela la ejercen todos los tribunales de la República, no sólo mediante el control difuso de la constitucionalidad, sino además por otros medios, acciones o recursos previstos en la Constitución [...] Como consecuencia de ello, se eleva a rango constitucional una norma presente en nuestra legislación desde 1887, característica de nuestro sistema constitucional y según la cual, en caso de incompatibilidad entre la Constitución y una ley u otra norma jurídica, serán aplicables en todo caso las disposiciones constitucionales, correspondiendo a los tribunales en cualquier causa, aún de oficio, decidir lo conducente”.* (Cursivas y subrayado nuestro).

Quedando establecida de esta forma la primacía de las normas constitucionales en todo nuestro ordenamiento jurídico, y la nulidad absoluta de todo acto del Poder Público que vulnere dichos derechos, entraremos a analizar las normas constitucionales infringidas por la disposición de El Decreto *in comento*.

## **DERECHO AL TRABAJO, A LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO Y UN SALARIO SUFICIENTE**

De acuerdo con el artículo 87 de La Constitución, el derecho al trabajo está consagrado en los siguientes términos:

*“Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendientes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca”.* (subrayado nuestro)

De la misma forma, no sólo el trabajo, sino también la remuneración, gozan de protección constitucional, reconocida en el artículo 91, de la siguiente forma:

*“Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fija 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. (omissis)”.*

La consagración de este derecho crea en cabeza del Estado una serie de obligaciones que en el presente caso se han visto vulneradas, en detrimento de los derechos laborales de los trabajadores domésticos. En primer lugar, es un hecho notorio que los trabajadores gozan de una remuneración baja, sustancialmente menor que los empleados que laboran en el sector formal de la economía; por las características de sus labores, los empleados domésticos se hacen particularmente dependientes de sus patronos, debiendo como contraparte, recibir protección del Estado frente a los mismos, en aspectos esenciales como: salario o remuneración y condiciones de trabajo. A estas conclusiones han arribado investigadores de la OIT y el IPEC (ver su Informe Anual 2003), así como organizaciones No Gubernamentales, como Anti- Slavery International, y Human Rights Watch, entre otros, concluyendo que en América Latina es un patrón constante la discriminación laboral

de los trabajadores domésticos; dicha discriminación parte de la legislación laboral, pero es respaldada y tolerada por la conducta social.

El Estado, de acuerdo con el artículo 87 de La Constitución, asume la obligación de fomentar el empleo, a través de la toma de todo tipo de medidas. Sin embargo, es menester que para la satisfacción del derecho al trabajo se reconozcan condiciones dignas para su ejercicio; el artículo 87 establece como finalidad del trabajo la garantía de una existencia digna y decorosa. Para ello, el Estado debe tomar medidas de toda índole, y en especial, en lo atinente a la garantía de una remuneración suficiente.

Sin embargo, se aduce para la exclusión del régimen de derecho común a los trabajadores domésticos, las particularidades en la forma en que prestan su trabajo. Al respecto debemos traer a colación lo enunciado por Héctor-Hugo Barbagelata, el cual sostiene que la relación laboral de los trabajadores domésticos es un contrato de trabajo puro y llano y que no existe motivo alguno para excluir esa relación del sistema general de protección laboral. Las únicas diferencias, que cabría establecer y que deberían constar a texto expreso, podrían referirse a la protección especial contra abusos patronales y con ciertas particularidades, como las que pueden fundarse en función de las circunstancias de convivencia que lo caracterizan,- por ejemplo, cierta mayor libertad para cesar la relación pagando indemnización pero excluyendo la reintegración forzada -como hace la LFT de México, Art. 343-, o el refuerzo de la obligación de no divulgación de secretos, etc. En su "Derecho del Trabajo", ya referenciado, rebate los argumentos en que se ha pretendido fundar esta clara discriminación contra una categoría de trabajadores (que es doble, en cuanto, implica también una discriminación contra la mujer que de modo abrumadoramente mayoritario desempeña esos puestos de trabajo). Al respecto afirma: *"al derecho del trabajo lo que le importa es básicamente el trabajo humano y, en particular el que se presta bajo una relación de subordinación o dependencia... sin que altere la esencia de la figura el destino económico de los servicios"* (p. 126). Por ello, una norma que lisa y llanamente excluya a cualquier categoría de trabajadores de la actividad privada, -en el caso "los trabajadores del servicio doméstico"-, está manifiestamente en contradicción con un sistema constitucional que garantiza la protección de los trabajadores y, que, como en el caso venezolano, ha recepcionado con ese carácter, los instrumentos internacionales sobre derechos humanos fundamentales.

En la relación entre los trabajadores domésticos y los empleadores existe la misma noción de relación de trabajo existente en otro tipo de trabajos: poner la energía a disposición del empleador por un tiempo determinado y a cambio de una remuneración. Por ello, resulta lesivo a los derechos laborales de esta categoría de trabajadores la exclusión expresa en la

fijación del salario mínimo, dejando al arbitrio de las partes el monto de la remuneración a recibir.

Tanto los trabajadores asalariados como los trabajadores domésticos satisfacen sus necesidades mediante el trabajo remunerado. Excluirlos expresamente de los aumentos y ajustes salariales constituye un trato discriminatorio que no se compadece ni con el articulado constitucional, ni con las obligaciones internacionalmente asumidas por Venezuela. En efecto, los Convenios de la OIT, ratificados por la República, establecen un sistema de protección del salario, a fin de garantizar que los trabajadores se beneficien de un salario mínimo vital, de una remuneración igual por igual trabajo así como la no discriminación en el disfrute de los derechos laborales, entre los cuales figura, de manera preponderante, el derecho a recibir un salario.

En este sentido, el Convenio 131 OIT sobre fijación de salarios mínimos, dispone expresamente que todo trabajador debe recibir un salario mínimo vital, el cual deberá tomar en cuenta para su fijación una serie de factores. Pero lo más importante de este Convenio estriba en la obligación para todos los Estados Partes, entre los cuales figura Venezuela, de establecer el salario mínimo a través de un acto con fuerza de ley, es decir, la fijación legal del salario es una garantía al derecho a recibir un salario. En efecto, tal Convenio dispone:

*“Artículo 1. 1. Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.*

*Artículo 2. 1. Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.*

*Artículo 3. Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:*

*a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;”*

Por lo tanto, la no fijación del salario mínimo correspondiente a los trabajadores domésticos, situación que como hemos indicado se ha prologado en el tiempo por más de cuatro años consecutivos, es una actuación que entra en franca oposición con las obligaciones internacionalmente asumidas por la República.

Asimismo, del articulado de la LOT tampoco se desprende la forma de calcular la remuneración de estos empleados, lo que sumado a su exclusión expresa de los decretos de aumento salarial, trae como consecuencia una total discrecionalidad de los patronos en la forma de remunerar a los trabajadores domésticos. No debemos olvidar que estos trabajadores no se encuentran sindicalizados y que no tienen armas jurídicas para luchar por sus derechos. La remuneración de estos trabajadores no puede quedar al libre arbitrio de las partes, debe ser establecida por medio de un acto con rango de Ley, tal como lo constituye El Decreto.

Aunado a lo anterior, es preciso recordar las disposiciones del Convenio 111 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Tales disposiciones son pertinentes, ya que la mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres, las cuales pueden sufrir una discriminación mayor, en razón de su género. Dicho Convenio estipula:

*“Artículo 1. A los efectos del presente Convenio:*

*a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;*

*Artículo 3. 1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.*

*2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.*

*3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.”*

Las disposiciones de dicho Convenio entrañan la obligación del Estado de evaluar objetivamente la naturaleza de los trabajos realizados, a los fines de cuantificar la remuneración a recibir por el trabajador. En sintonía con lo antes dicho, la exclusión de los trabajadores domésticos del ámbito de aplicación de El Decreto no obedece a una evaluación objetiva, porque se toma sólo como criterio para excluirlos de dicho Decreto su condición de “domésticos”, es decir, el lugar donde prestan sus servicios. En efecto, si un trabajo de similar naturaleza se presta a una persona jurídica, o en un establecimiento

comercial, dichos trabajadores se hubiesen beneficiado de las disposiciones de El Decreto. Lo que subyace en tal exclusión no es más que la materialización de un tratamiento discriminatorio del trabajo doméstico, principalmente realizado por mujeres, como un trabajo inferior y de poco valor. Los trabajadores domésticos deben gozar de toda la protección del Estado, inclusive, dicha protección debe ser especial, precisamente, por prestar sus servicios personales en la residencia de su patrono, la mayoría de las veces viviendo allí mismo.

En este sentido, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en su Recomendación General N° 13, dictada en su octavo período de sesiones, en 1989, relativa al la igual remuneración por un trabajo de igual valor, señaló lo siguiente:

*“El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer,*

*Recordando el Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, que ha sido ratificado por una gran mayoría de los Estados Partes en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer,*

*Considerando que, si bien los informes de los Estados Partes indican que el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor ha sido aceptado en la legislación de muchos países, aún es necesario desplegar actividades para que ese principio se aplique en la práctica, a fin de superar la segregación por sexos en el mercado de trabajo,*

*Recomienda a los Estados Partes en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer que:*

*1. Se aliente a los Estados Partes que aún no lo hayan hecho a que ratifiquen el Convenio N° 100 de la OIT; a fin de aplicar plenamente la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer;*

*2. Consideren la posibilidad de estudiar, fomentar y adoptar sistemas de evaluación de trabajos sobre la base de criterios neutrales en cuanto al sexo que faciliten la comparación del valor de los trabajos de distinta índole en que actualmente predominen las mujeres con los trabajos en que actualmente predominen los hombres, y que incluyan los resultados conseguidos en sus informes al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer;*

*3. Apoyen, en lo posible, la creación de mecanismos de aplicación y fomenten los esfuerzos de las partes en los convenios colectivos pertinentes por lograr la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor”.*

Por lo tanto, evaluar objetivamente las condiciones de trabajo que prestan predominantemente las mujeres es un imperativo para Venezuela. Por otra parte, la realidad

económica del país, con altos índices de pobreza y desempleo, exigen del Estado venezolano el logro de condiciones más justas para los trabajadores.

Este no es sólo un deber ético del Estado, forma parte esencial de sus cometidos, tal y como señala el artículo 2 de nuestra Constitución *“Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social, y en general, la preeminencia de los derechos humanos [...]”* (Subrayado nuestro). La esencia del Estado venezolano es la de erigirse como garante de los derechos de la persona humana, imponiéndose el deber ético y jurídico de orientar su actuación a la realización plena de los derechos humanos. Dentro de este actuar destaca el principio de igualdad, que implica el logro de una igualdad real y efectiva de todas las personas en el goce de los derechos humanos, entre los cuales destaca el derecho de todos los trabajadores al disfrute de un salario suficiente y a la protección del trabajo.

Otro aspecto que debe ser tomado en cuenta al abordar el contexto en el que los trabajadores, y en especial, las trabajadoras domésticas, prestan sus servicios, se refiere a la discriminación en el disfrute de los beneficios de la seguridad social, cuestión que tiene íntima conexión con la falta de fijación de un salario mínimo para este sector. Aún cuando el artículo 2, Parágrafo Primero, de la Ley del Seguro Social, establece expresamente que *“El Ejecutivo Nacional aplicará el régimen del Seguro Social Obligatorio a los trabajadores a domicilio, domésticos, temporeros y ocasionales”*. Lo cierto es que el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales no lleva un registro de los trabajadores domésticos amparados por el sistema; ello aunado a la informalidad en la contratación, la más de las veces les impide acceder a los beneficios de la seguridad social.

Al respecto, el Estado venezolano debe acatar la Recomendación General N° 16 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, adoptada en su décimo período de sesiones, en 1991, donde se insta a los Estados Partes de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, de la cual Venezuela figura como signataria, a tomar medidas para evitar prácticas discriminatorias contra la mujer, en especial, en el empleo doméstico. Dicha recomendación es pertinente, por cuanto nuestra legislación laboral, y El Decreto en cuestión, favorecen tales prácticas prohibidas por la referida Convención, al no exigir a los patronos el pago de una remuneración mínima, y desproteger a las trabajadoras domésticas, a través de su exclusión de los beneficios de la legislación laboral, e imponer condiciones mas gravosas para la prestación de sus servicios. La Recomendación en cuestión señala lo siguiente:



El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer,

Teniendo presentes el inciso c) del artículo 2 y los incisos c), d) y e) del artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la recomendación general N° 9 (octavo período de sesiones, 1989) sobre las estadísticas relativas a la condición de la mujer,

Teniendo en cuenta que en los Estados Partes hay un alto porcentaje de mujeres trabajan sin remuneración, seguridad social ni prestaciones sociales en empresas que suelen ser de propiedad de un varón de la familia,

Observando que en general los informes presentados al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer no se refieren al problema de las mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares,

Afirmando que el trabajo no remunerado constituye una forma de explotación de la mujer que es contraria a la Convención,

Recomienda que los Estados Partes: [...]

Reúnan datos estadísticos relacionados con las mujeres que trabajan sin remuneración, seguridad social ni prestaciones sociales en empresas de propiedad de un familiar, e incluyan estos datos en sus informes al Comité;

c) Tomen las medidas necesarias para garantizar remuneración, seguridad social y prestaciones sociales a las mujeres que trabajan sin percibir tales prestaciones en empresas de propiedad de un familiar.”

Parte de estos compromisos internacionalmente asumidos, lo constituye la creación de empleo. Pero es importante la creación de un empleo en condiciones dignas, que garanticen a los trabajadores un aumento en su nivel de vida. El Estado no puede simplemente “olvidarse” de cierta categoría de trabajadores, trabajadores con necesidades que cubrir, y que no son precisamente aquellos con mayor poder de negociación frente a sus patronos, dada las características de la prestación de sus servicios. Así el Convenio 122 de la OIT, relativo a la política de empleo, expresamente señala tal obligación, de la siguiente forma:

*“Artículo 1. 1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.*

*2. La política indicada deberá tender a garantizar:*

*a) Que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;*

*b) Que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;*

*c) Que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.*

*3. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales”.*

En síntesis, la exclusión de los trabajadores domésticos del derecho a disfrutar de un salario digno, hecho materializado en el artículo 10 de El Decreto, debe ser declarado contrario a las obligaciones asumidas por el Estado venezolano en materia de derechos humanos. El carácter progresivo de estos derechos obliga a nuestra nación a adecuar el marco jurídico vigente, a fin de excluir todos aquellos elementos que contraríen estos derechos, para así lograr el imperativo constitucional de una igualdad de derechos “real y efectiva”. Dicha igualdad en disfrute de los derechos no se queda simplemente en la enunciación de los mismos, sino que precisa de acciones concretas para implementarlas; el artículo 10 del Decreto contraría expresamente este mandato constitucional, al excluir a los trabajadores domésticos de la fijación del salario mínimo mensual, ello en contradicción con la regulación de la que sí gozan otras categorías de trabajadores. Otros países de América Latina han debatido extensamente la situación del trabajo doméstico, trayendo como resultado la promulgación de diversas leyes que regulan el trabajo doméstico, como la Ley 25.239 de Servicio Doméstico de Argentina, donde se regula entre otros aspectos, lo relativo al régimen de seguridad social.

Por todo lo anteriormente expuesto, debemos concluir que mediante El Decreto, se les está privando a los trabajadores domésticos la posibilidad de recibir un salario mínimo vital. Ello entra en franca contradicción con los postulados de La Constitución, en particular sus artículos 87 y 91, así como los tratados y convenios internacionales. Otro factor que se debe tomar en cuenta para corroborar tal situación radica en la informalidad del trabajo doméstico. Rara vez existe entre patrono y empleado un contrato de trabajo escrito que sirva de prueba para acreditar: 1) Salario, 2) Antigüedad 3) Jornada de trabajo 4) Condiciones de la contratación, 5) Otros beneficios a los que tengan derecho, tales como horas extra, protección a la maternidad, protección frente a contingencias en el trabajo, etc. 5) La existencia de la relación laboral.

Ello dificulta sensiblemente la posibilidad de que el trabajador o trabajadora acuda ante las instancias competentes para reclamar sus derechos. En la práctica tales reclamos son casi inexistentes, escondiéndose una grave problemática: el trabajo infantil e incluso, la prestación de servicios en verdaderas condiciones de explotación. Ciudadanos Magistrados, el Estado no puede cerrar los ojos ante esta realidad, debe tomar medidas positivas para regular este tipo de trabajos, y garantizar a los trabajadores condiciones de empleo digna, en especial mediante la fijación de la remuneración mínima vital.

### **DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY Y NO DISCRIMINACIÓN**

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, mientras reconoce "*que los pueblos americanos han dignificado la persona humana y que sus constituciones nacionales reconocen que las instituciones jurídicas y políticas, rectoras de la vida en sociedad, tienen como fin principal la protección de los derechos esenciales del hombre y la creación de circunstancias que le permitan progresar espiritualmente y materialmente y alcanzar la felicidad*" norma en su artículo II: "*Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna*".

La Declaración Universal de Derechos Humanos, al mismo tiempo que recuerda que "*el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad*", afirma en su artículo 7: "*Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación*".

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos reconoce que, con arreglo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, no puede realizarse el ideal del ser humano libre en el disfrute de las libertades civiles y políticas y liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos civiles y políticos, tanto como de sus derechos económicos, sociales y culturales. Por ello, Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto (artículo 3). Por su parte, el artículo 26 establece: "*Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social*".

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reconoce que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables. Por ello, los Estados "*se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto*" (artículo 3).

La Constitución establece el principio de no discriminación y de igualdad ante la ley, en los siguientes términos:

*“Artículo 19. El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. [...]*

*Artículo 21. Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia:*

- 1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.*
- 2. La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. [...]*

*Artículo 88. El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social.”*

En ese mismo sentido, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, reconoce el derecho de igualdad y el principio de no discriminación en el goce y ejercicio de todos los derechos, de la siguiente manera:

*“Artículo 1. Los Estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social. [...]*

*Artículo 2. Si en el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en el artículo 1 no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las*

*disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades.*

*Artículo 24. Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.”*

Asimismo, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” contiene disposiciones pertinentes al caso. Dicho Protocolo fue suscrito por Venezuela en fecha 27 de enero de 1989, y aún cuando no ha sido ratificado, debe ser respetado, como consecuencia de los principios de derecho internacional público recogidos en los artículos 11, 18, 26 y 27 de la Convención de Viena sobre Derechos de los Tratados. Los mismos prescriben que *la sola firma* de un tratado internacional pone en cabeza de Venezuela la obligación de cumplir el mismo de buena fe, no llevando a cabo actos que frustren el propósito y fin del tratado en cuestión, en virtud del aforismo “Pacta Sunt Servanda”. El Protocolo de San Salvador al respecto señala:

*“Artículo 3. Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.*

*Artículo 5. Los Estados partes solo podrán establecer restricciones y limitaciones al goce y ejercicio de los derechos establecidos en el presente Protocolo mediante leyes promulgadas con el objeto de preservar el bienestar general dentro de una sociedad democrática, en la medida que no contradigan el propósito y razón de los mismos.*

*Artículo 6. Derecho al trabajo.*

- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.*
- 2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen a ejecutar y fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.*

*Artículo 7. Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.*

*Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo a que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:*

- a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo igual por trabajo igual, sin ninguna distinción; [...]*
- e. La seguridad e higiene en el trabajo; [...]*
- g. La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales.*

Tanto la Convención Americana como La Constitución y el Protocolo de San Salvador, establecen la obligación de respetar y garantizar, a todos los individuos que se encuentren en la jurisdicción de Venezuela, los derechos por ellos reconocidos, entre los que figura el derecho al trabajo y a obtener una remuneración adecuada, sin discriminación alguna. De acuerdo a la Observación General N° 18 del Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, intérprete auténtico del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, la no discriminación es un principio básico y general relativo a todos los derechos humanos, que subyace en ellos e informa su goce y ejercicio. La discriminación consiste en “*toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas*” (Definición tomada de la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial).

Pero el goce en condiciones de igualdad de los derechos y libertades no significa identidad de trato en toda circunstancia. Tal y como señala el artículo 5 del Protocolo de San Salvador, ciertas restricciones son aplicables, pero sólo en la medida que sea mediante una ley (Principio de la reserva legal) y que su propósito sea la preservación del bienestar general, sin que tal limitación signifique un menoscabo o desnaturalización del derecho mismo. Es en este contexto que analizaremos la exclusión de los trabajadores domésticos de El Decreto.

En primer lugar observamos que tal exclusión no se encuentra motivada, es decir, del texto de El Decreto, aún si tomamos en cuenta sus “Considerandos”, parte motiva de dicho acto administrativo, no se expresa una razón específica para realizar tal distinción; por el contrario, de la lectura de los mismos se colige que el principal motivo para decretar un

aumento salarial estriba en la necesidad de recuperar el valor real del salario, el cual como consecuencia de la recesión económica, ha visto mermar considerablemente sus ingresos, con el consecuente deterioro del nivel de vida. En efecto, los “Considerandos” de El Decreto señalan:

*“Que entre los meses de diciembre de 2002 y enero de 2003, la economía venezolana fue afectada por la paralización de actividades llevada a cabo por actores políticos [...] Que como consecuencia de lo anterior la economía venezolana sufrió pérdidas que afectan considerablemente los ingresos del Estado, [...] Que esta anómala situación obliga al Gobierno Nacional a profundizar un conjunto de acciones concertadas, tales como [...] el aumento de la capacidad adquisitiva del salario, todas ellas destinadas a [...] la protección de la capacidad de consumo de la población [...] Que es obligación constitucional del Estado ajustar cada año el salario mínimo vital a los trabajadores que laboran tanto en el sector público como en el sector privado, para garantizar el derecho del trabajador a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales [...] Que la República Bolivariana de Venezuela ha suscrito y ratificado los Convenios N° 26, 95 y 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativos al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, a la protección del salario y a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina, respectivamente, los cuales tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, al regular derechos humanos inherentes a los trabajadores, de conformidad con el artículo 23 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela”.*

De la motivación de El Decreto, antes transcrita, se evidencian dos cosas, en primer lugar, que el aumento salarial obedece a la puesta en práctica del Estado de las obligaciones que prescribe el artículo 91 de La Constitución y los tratados y convenios internacionales de derechos humanos, generada por la crisis económica que atraviesa la población venezolana ante el deterioro del poder adquisitivo del salario, el cual se torna ya insuficiente para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores. Pero también evidencia una grave discriminación a los trabajadores domésticos en relación con los demás trabajadores, quienes actualmente están sufriendo los mismos rigores de la economía que los trabajadores asalariados de los sectores públicos y privados. Dichos trabajadores, que deben ser considerados trabajadores del sector privado, se ven totalmente desprotegidos de las políticas en materia de remuneración del Ejecutivo Nacional sin una razón aparente, simplemente se les excluye de un beneficio del que gozan todos los trabajadores públicos y privados, sin mediar si quiera una justificación.

En este sentido, el referido Decreto está limitando el derecho de todos los trabajadores domésticos de recibir un salario digno, el cual figura como un derecho humano inherente a los trabajadores, de conformidad con el artículo 91 de La Constitución. Aún cuando

muchos de los trabajadores domésticos reciben alimentación y vivienda en su sitio de trabajo, el salario tiene como función la manutención no sólo del trabajador, sino también de sus familiares dependientes. Sin embargo, tales previsiones, establecidas tanto en la Constitución como en los artículos 129, 130 y 138 de la LOT están excluidas para los trabajadores domésticos a texto expreso por El Decreto y la propia LOT, evidenciando una vez más la discriminación en la que incurre el Poder Ejecutivo y Legislativo, y su contrariedad con los postulados constitucionales. Por lo tanto, estamos en presencia de una verdadera restricción legal al derecho a un salario justo.

Más para que una restricción sea admisible, es preciso que la misma obedezca a razones de interés general y con el propósito para el cual han sido establecidas. La Corte Interamericana de Derechos Humanos, intérprete auténtico de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, se pronunció al respecto en su Opinión Consultiva N° 6, referida a la expresión “leyes” en el artículo 30 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Opinión Consultiva N° 6/86 del 9 de mayo de 1986). Dicho artículo 30 se refiere a las restricciones y limitaciones permisibles a los derechos humanos, en especial referencia al desarrollo de la llamada “reserva legal”, al respecto, la Corte expresó lo siguiente:

*“La Convención no se limita a exigir una ley para que las restricciones al goce y ejercicio de los derechos y libertades sean jurídicamente lícitas. Requiere, además, que esas leyes se dicten “por razones de interés general y con el propósito para el cual han sido establecidas”. El criterio según el cual las restricciones permitidas han de ser aplicadas “con el propósito para el cual han sido establecidas” se encontraba ya reconocido en el Proyecto de Convención sobre Derechos Humanos elaborado por el Consejo Interamericano de Jurisconsultos (1959), en el que se expresaba que tales restricciones no podían ser aplicadas con otro propósito o designio que aquél para el cual han sido previstas” [...] El requisito según la cual las leyes han de ser dictadas por razones de interés general significa que deben haber sido adoptadas en función del “bien común”(art. 32.2), concepto que ha de interpretarse como elemento integrante del orden público del Estado democrático, cuyo fin principal es “la protección de los derechos esenciales del hombre y la creación de circunstancias que le permitan progresar espiritualmente y alcanzar la felicidad” (Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre) [...] “Bien común” y “orden público” en la Convención son términos que deben interpretarse dentro del sistema de la misma, que tiene una concepción propia según la cual los Estados americanos “requieren la organización política de los mismos sobre la base del ejercicio efectivo de la democracia representativa” (Carta de la OEA, art. 3.d); y los derechos del hombre, que “tienen como fundamento los atributos de la persona humana”, deben ser objeto de protección internacional”.*

Asimismo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en su Opinión Consultiva N° 5/85, del 13 de noviembre de 1985, se había referido al significado de la expresión “bien



común”, en el contexto de la Convención Americana, dicha significación es clave para definir las obligaciones estatales en materia de respeto y promoción de los derechos humanos, al respecto, la Corte Interamericana definió:

*“Es posible entender el bien común, dentro del contexto de la Convención, como un concepto referente a las condiciones de la vida social que permiten a los integrantes de la sociedad alcanzar el mayor grado de desarrollo personal y la mayor vigencia de los valores democráticos. En tal sentido, puede considerarse como un imperativo del bien común la organización de la vida social en forma que se fortalezca el funcionamiento de las instituciones democráticas y se preserve y promueva la plena realización de los derechos de la persona humana [...] No escapa a la Corte, sin embargo, la dificultad de precisar de modo unívoco los conceptos de “orden público” y “bien común”, ni que ambos conceptos puedan ser usados tanto para afirmar los derechos de la persona frente al poder público, como para justificar limitaciones a esos derechos en nombre de los intereses colectivos. A este respecto, debe subrayarse que de ninguna manera podrían invocarse el “orden público” o el “bien común” como medios para suprimir un derecho garantizado por la Convención o para desnaturalizarlo o privarlo de contenido real (ver el art. 29.a de la Convención). Esos conceptos, en cuanto se invoquen como fundamento de limitaciones a los derechos humanos, deben ser objeto de una interpretación estrictamente ceñida a las “justas exigencias” de “una sociedad democrática” que tenga en cuenta el equilibrio entre los distintos intereses en juego y la necesidad de preservar el objeto y fin de la Convención”.*

En relación con lo anteriormente expresado, es claro, Señores Magistrados, que la restricción a los derechos a la no discriminación e igualdad ante la ley, queda vulnerado cuando el artículo 275 de la LOT y el artículo 10 del Decreto no permiten a los trabajadores domésticos la posibilidad de disfrutar de un salario digno, incumpliendo de esa forma el Estado venezolano el rol de proteger y tutelar los derechos humanos de todos los trabajadores. Por otra parte, los mismos están viendo vulnerados sus derechos sin que medie una justificación permisible a la restricción de los mismos.

Conforme a los criterios desarrollados por los órganos de protección de los derechos humanos, y los postulados constitucionales pertinentes, para que un trato diferente satisfaga los estándares de un escrutinio estricto es necesario no sólo que la medida estatal pretenda satisfacer un interés legítimo, sino que es menester que se trate de una necesidad social imperiosa. Además, el trato diferente debe ser no sólo adecuado para alcanzar ese objetivo trascendental sino que debe ser estrictamente necesario, es decir, no debe existir ninguna otra medida alternativa fundada en otros criterios de diferenciación, y por último, tal restricción debe ser proporcional, debe ser manifiesto que el trato diferente permite una realización sustantiva de la necesidad que se pretende satisfacer sin afectar intensamente a la población afectada por la medida de diferenciación.

Bajo estos parámetros, nos hacemos las siguientes interrogantes: ¿A cuál necesidad social imperiosa atiende el trato discriminatorio en que incurre El Decreto, pregunta que debemos

formularnos igualmente hacia el articulado de la LOT, cuando por el contrario, la necesidad imperiosa –establecida en los “Considerando” de El Decreto- es mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores y garantizarles un salario suficiente que les permita vivir con dignidad? ¿El trato diferente del que están siendo objeto los trabajadores domésticos es adecuado, para qué propósitos? ¿A quién pretende beneficiar tal medida? ¿Cómo se puede elevar el nivel de vida de los trabajadores domésticos excluyéndolos de los aumentos salariales? ¿Quiere decir entonces que los trabajadores domésticos no tienen protección constitucional? ¿Quiere decir entonces que los trabajadores domésticos no tienen necesidades imperiosas; que no han visto mermado su poder adquisitivo como producto de los últimos sucesos; en fin, que no tienen cargas personales y familiares que cubrir? ¿Será acaso que a través de la exclusión sistemática de los decretos de aumento salarial se les está ofreciendo la protección que establece La Constitución y los tratados internacionales?

Por los “Considerando” expuestos en El Decreto, precisamente en aras de satisfacer el bien común y las justas exigencias en una sociedad democrática, que en Venezuela debe tomar la forma de “un Estado de Derecho y de Justicia”, El Decreto ha debido ser aplicado sin discriminación alguna, en virtud de que las motivaciones allí expuestas son plenamente aplicables a los trabajadores domésticos. Máxime cuando es responsabilidad del Estado garantizar un salario mínimo vital a TODOS los trabajadores, sin discriminación alguna, mediante la fijación por un acto con fuerza de ley del mismo.

Sin embargo, debemos destacar que la primera disposición que discrimina a los trabajadores domésticos la constituye el artículo 275 de la LOT. En las actuales circunstancias, la exclusión de los trabajadores domésticos de las previsiones de la LOT debe ser descartada legislativamente, por cuanto la misma comporta una *restricción ilegítima* a los derechos de los trabajadores domésticos; ya que el interés general y el bien común de la sociedad, por el contrario, exigen la no discriminación de los trabajadores en el disfrute de sus derechos humanos. Tal vez sea necesario adecuar los requerimientos registrales a la realidad doméstica, utilizando mecanismos ágiles y simples como los que se permiten a las pequeñas empresas, pero nadie puede seriamente afirmar que estos problemas instrumentales, menores, fundamentan la actual exclusión.

Entretanto, solicitamos formalmente declarar la inconstitucionalidad para el caso concreto de esta exclusión, solicitando la aplicación del control difuso de la constitucionalidad, para así establecer que también a los trabajadores domésticos les corresponde los beneficios laborales establecidos en la LOT, la cual debe ser compatibilizada con la Constitución y los tratados de derechos humanos. La inconstitucionalidad de El Decreto y el artículo 275 de la LOT es manifiesta en cuanto discrimina a los trabajadores domésticos y los excluye de las estructuras básicas protectoras del derecho laboral sin razón objetiva alguna. Como lo ha

receptado la conciencia ética de la humanidad y lo ha expresado en numerosos tratados y convenios internacionales de derechos humanos, todo ser humano, en igual situación, debe ser tratado igual: la igualdad ante la ley, ésta exige que todos los trabajadores en iguales situaciones sean tratados legalmente igual.

De acuerdo con la jurisprudencia de este Alto Tribunal, el trato discriminatorio se configura cuando existe desigualdad de trato entre dos personas (o categorías de personas), con derechos iguales, pero a la cual el Poder Público le da un tratamiento diferente. Así lo expresó esta Sala Político Administrativa, en el caso Sociedad Mercantil Geo- Industrial La Roca, de fecha 03 de agosto de 2000, al definir el alcance del artículo 21 de La Constitución:

*“En efecto, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela consagra la igualdad de todas las personas ante la Ley, por lo cual a diferencia de lo que ocurría con la Constitución de 1961, que aludía expresamente a la discriminación fundada en la raza, el sexo, el credo o la condición social; el nuevo texto constitucional resulta aún más amplio al extender el concepto de discriminación a todas aquellas situaciones que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.*

*Es así como esta norma constitucional ha venido a consagrar los principios que la jurisprudencia ha ido delineando, pues ésta ha sido conteste al señalar que la discriminación existe también cuando situaciones análogas o semejantes se deciden, sin aparente justificación, de manera distinta o contraria.*

*Por ello, resulta necesario que la parte afectada en su derecho a la igualdad demuestre la veracidad de sus planteamientos, toda vez que sólo puede advertirse un trato discriminatorio en aquellos casos en los cuales se demuestre que ante circunstancias similares, en igualdad de condiciones, se manifieste un tratamiento desigual”.*

Este criterio lo ha reiterado la Corte Primera en lo Contencioso Administrativo ha reiterado dicho criterio en sentencia del caso Heraclio Torres contra el Municipio Libertador, en los siguientes términos:

*“La norma constitucional antes transcrita, consagra el derecho de todo ciudadano a recibir un trato igual, el derecho a la igualdad ante la ley, es decir, que ante supuestos de derecho iguales debe aplicárseles consecuencias jurídicas también iguales. En este sentido, como ha quedado sentado en reiteradas oportunidades por esta Corte, quien alegue la violación de dicho derecho debe, en primer lugar demostrar que se encontraba en paridad de circunstancias o en igualdad de condición frente a otro, y que no obstante en estar en igualdad de circunstancias o condición ha recibido un trato desigual o distinto”.*

Para mayores luces, el trato discriminatorio se hace más evidente si comparamos la aplicación de El Decreto a los trabajadores a domicilio. De acuerdo con el Convenio 177 de la OIT, la expresión *trabajo a domicilio* significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; ii) a cambio de una remuneración; iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello. Aún cuando las semejanzas entre ambos tipos de trabajadores es evidente, ya que prestan servicios en lugares no tradicionales, la legislación laboral vigente y El Decreto les otorgan protección diferentes; mientras el trabajador *a domicilio* debe ser remunerado en igualdad de circunstancias que el trabajador que labora dentro de las instalaciones del patrono, el trabajador doméstico no goza de este derecho. Asimismo, la Inspectoría del Trabajo debe llevar un efectivo control sobre los trabajadores a domicilio, mientras que no existe ninguna prescripción similar aplicable a los trabajadores domésticos.

Por lo tanto, en el presente caso se ha configurado un trato discriminatorio a los trabajadores domésticos, frente a otros tipos de trabajadores (empleados del sector privado, conserjes, trabajadores rurales, trabajadores a domicilio, entre otros) ya que ante el mismo supuesto de hecho: ajustes salariales a trabajadores del sector público y privado, consecuencia de la pérdida del poder adquisitivo del salario, por mandato del artículo 91 de La Constitución; El Decreto aplicó una consecuencia jurídica distinta: la exclusión del beneficio, sin justificación alguna. Este trato distinto ha tenido como resultado el menoscabo del derecho de los trabajadores domésticos a recibir un salario suficiente, que les garantice una vida digna.

En cuanto a la causa de tal discriminación, la misma se debe, en parte, en consideraciones de género o sexo, no olvidemos que los trabajos domésticos son actividades típicamente femeninas, realizadas en su mayoría por mujeres. Pero también existen elementos a considerar: la condición de extrema pobreza de dichos trabajadores, su falta de sindicalización, la escasa formación académica que poseen; en fin, un considerable número de razones que se traducen en la desvalorización del trabajo (y el trabajador) doméstico y una marginación legal, que olvida los más elementales derechos laborales de estos trabajadores. Estas causas antes transcritas están presentes en los elementos considerados como discriminatorios tanto por La Constitución como por los tratados y convenios internacionales de protección de los derechos humanos, por lo tanto, tal trato discriminatorio no es permisible dentro de una sociedad democrática donde reina un “*Estado de Derecho y de Justicia*”, y así solicitamos sea declarado.

## **CAPÍTULO V**

### **PETITORIO**

Con fundamento en los argumentos de hecho y de derecho anteriormente expuestos, solicitamos a esta Sala declarar la nulidad absoluta por inconstitucionalidad del artículo 10 del Decreto N° 2.387 emanado de la Presidencia de la República, en fecha 29 de abril de 2003, publicado en la Gaceta Oficial N° 37.681 de fecha 2 de mayo de 2003. Asimismo, solicitamos la desaplicación, por control difuso de la constitucionalidad, del artículo 275 de la Ley Orgánica del Trabajo, por vulnerar expresamente los artículos 2, 19, 22, 23, 87 y 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

## **CAPÍTULO VI**

### **DOMICILIO PROCESAL**

En cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 174 del Código de Procedimiento Civil, indicamos como domicilio procesal el siguiente: De Puente Trinidad a Tienda Honda, Bulevar Panteón, Edificio Centro Plaza Las Mercedes, Planta Baja, Local 6, Parroquia Altagracia, Municipio Libertador, Caracas. Dirección de Correo Electrónico [defensaprovea@derechos.org.ve](mailto:defensaprovea@derechos.org.ve)

Es justicia que esperamos en Caracas, en fecha dos (02) de julio (07) de 2003.