

**ZAIBERT & ASOCIADOS
ABOGADOS**

escritorio@zaibertlegal.com
www.zaibertlegal.com

BOLETÍN INFORMATIVO*

REFORMA LEY ORGANICA DEL TRABAJO

**DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LA LEY ESPECIAL PARA LA
DIGNIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
RESIDENCIALES**

En Decreto del Ejecutivo Nacional N° 8.201, publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela en fecha 6 de Mayo de 2011, signada con el N° 6.024, anunciada su reforma en la Gaceta Oficial N° 39.668 de fecha 6 de mayo de 2011, fue reformada la Ley Orgánica del Trabajo.

Con el referido Decreto se eliminó el Capítulo III, del Título V, intitulado “Del Trabajo de los Conserjes”, contenido de los artículo 282 al 290 de la Ley Orgánica del Trabajo, corriéndose la numeración de los artículos de la Ley.

Adicionalmente se incorporó una Disposición Final Única, adicional a las Disposiciones Finales que ya existían las que quedaron iguales, en donde se refleja que éstos trabajadores denominados Residenciales, se regirán por la Ley Orgánica del Trabajo en cuanto les sea aplicable, en razón de la compatibilidad de sus normas con la índole de los servicios que prestan, pero se aplicará con preferencia a dicha categoría de trabajadores las normas de la Ley Especial que se dicte a tales fines.

En la misma Gaceta Oficial signada con el número 39.668, se dictó el Decreto N° 8.197, mediante el cual se dictó el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Especial para la Dignificación de los Trabajadores y Trabajadoras Residenciales, normas que vienen a sustituir las eliminadas en la LOT para los anteriores Conserjes y cuyo análisis comparativo se realiza en el cuadro que sigue:

LOT RÉGIMEN DE CONSERJES	DECRETO DE TRABAJADORES RESIDENCIALES
	Artículo 1.- El presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley tiene como objeto asegurar las garantías constitucionales y los derechos humanos

	<p>de los trabajadores y trabajadoras residenciales, generando las condiciones necesarias para su significación. Delimitando las acciones propias de lo que hasta ahora ha sido denominado oficio de conserjería, las partes del proceso, los derechos y obligaciones, así como los mecanismos especiales para la garantía efectiva de los derechos de éste sector, establecidos en la Constitución y demás Leyes de la República Bolivariana de Venezuela. Impulsando cambios en las relaciones de trabajo <u>y patrones socioculturales propios de un sistema patriarcal y capitalista, que genera relaciones de explotación, expresadas en formas contemporáneas de esclavitud y desigualdad.</u></p>
	<p>Artículo 2.- Los trabajadores y las trabajadoras residenciales gozan de todas las garantías y derechos constitucionales establecidos en su condición de ser humano, en su relación laboral, en cuanto a su participación ciudadana, así como su vida familiar y comunitaria.</p> <p>Se aplicará siempre de manera preferente la ley que beneficie al trabajador o trabajadora en función de la garantía plena de todos sus derechos.</p> <p>Las instituciones involucradas en la defensa y garantía de sus derechos establecerán políticas dirigidas a la atención especial de este sector vulnerable, en tal sentido promoverán políticas de protección, contraloría y actuación de oficio en las siguientes materias:</p> <p>a) Derechos ciudadanos: la garantía del derecho a las relaciones individuales de todo integrante de la sociedad, a la libertad política, a la participación, a la organización, a la libre asociación, a la integridad personal y familiar, tanto mentales como físicas; así como los derechos</p>

	<p><u>colectivos de las familias, de las mujeres y de la igualdad de géneros, así como de niños, niñas y adolescentes y de adultos y adultas mayores, También es necesario garantizar de manera especial los derechos a la salud, a la educación, al deporte, a la recreación y a la cultura.</u></p> <p>b) <u>Derechos laborales: el cumplimiento de una jornada de trabajo conforme a las previsiones establecidas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes en materia laboral, la prohibición de descuentos indebidos efectuados al salario de los trabajadores y trabajadoras, el cumplimiento de las normas establecidas en la legislación laboral en general, así como lo referente a las condiciones y ambiente de trabajo, la seguridad y salud laborales y la seguridad social.</u></p> <p>c) <u>Derecho a la vivienda y hábitat digno: el reconocimiento de los derechos como habitante de una comunidad, así como la necesidad de proveer los medios para garantizar el acceso al sueldo y a una vivienda en un hábitat digno para la vida del trabajador o trabajadora y su familia.</u></p>
	<p>Artículo 3.- Esta ley tiene como referencia la orientación estratégica de <u>avance hacia una Estado Comunal como Estado Social de Justicia y de Derecho</u>, basado en principios de respeto mutuo, justicia, igualdad, solidaridad y corresponsabilidad, <u>donde el pueblo organizado ejerza de manera directa el Poder Popular, como vía para construir</u></p>

una sociedad socialista, en tal sentido los principios que orientarán el desarrollo de esta ley son:

1.- **La búsqueda del buen vivir**: como modo de vida emancipado, en lucha por la erradicación de toda forma de dominación, discriminación y explotación, la transformación de las relaciones patriarcales y la satisfacción de las necesidades reales y prioritarias de la población.

2.- **El impulso de un nuevo modelo productivo donde el trabajo sea liberador**: garantizando la lucha contra la división del trabajo por género, clase, territorio, edad o ideología; contra la enajenación de la fuerza de trabajo y hacia la auto-organización del trabajo desde la base popular explotada. El trabajo dignifica a quien lo realiza, cuando está orientado a construir una sociedad justa y amante de la paz, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de nuestro texto constitucional.

3.- **El rescate de la ciudad**: por cuanto **el hábitat, el suelo y la vivienda son derechos humanos y no mercancías; se mantiene la lucha contra la especulación inmobiliaria y el latifundio urbano**; para lograr la autogestión del hábitat en el desarrollo de nuevas comunidades socialistas; el uso social del suelo, y el rescate de terrenos e inmuebles ociosos para atender necesidades prioritarias de la población.

4.- **El fortalecimiento del Poder Popular**: a través de la organización como vía para el ejercicio directo del poder; la corresponsabilidad en el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas; la autonomía del movimiento popular, y la unidad del pueblo organizado.

<p>Artículo 282. Los conserjes, a saber, los trabajadores que tienen a su cargo la custodia de un inmueble, la atención, al aseo y el mantenimiento del mismo, estarán bajo la protección de esta Ley, salvo lo dispuesto en el Capítulo III del Título III, pero se les aplicará lo previsto en el aparte final del artículo 183.</p> <p>(Artículo 183. Quedan excluidas de las anteriores disposiciones de este Capítulo: (...) Las empresas a que se refiere este artículo estarán obligadas a pagar a sus trabajadores, dentro de los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año, una bonificación equivalente a por lo menos quince (15) días de salario.)</p> <p>Artículo 283. No se considerarán conserjes los trabajadores que proporcionen únicamente servicios de vigilancia y custodia de inmuebles, ni quienes realicen labores de atención y limpieza en oficinas o dependencias particulares o en áreas comunes.</p>	<p>Artículo 4.- Se entiende por trabajadores y trabajadoras residenciales aquellos y aquellas que tienen a su cargo la limpieza, aseo de las áreas comunes de un inmueble destinado a viviendas multifamiliares, establecimientos u oficinas.</p> <p><u>Queda en el pasado la denominación “conserje” por ser un término peyorativo y que refiere a una forma contemporánea de esclavitud.</u></p> <p>El presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley regula lo concerniente a los trabajadores y trabajadoras residenciales, independientemente de que éstos habiten en el inmueble en el cual prestan sus servicios o fuera de él.</p> <p>NOTA: Se eliminó la condición de cuidadores y custodios del inmueble en éste artículo, sin embargo, ésta condición se señalada en uno posteriormente incorporado.</p>
	<p>Artículo 5. Se prohíbe toda forma de explotación y mercantilización de la fuerza de trabajo y de la vida en todos sus aspectos, que conlleva a distintas formas de violación o vulneración de derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras residenciales, como consecuencia directa de la relación laboral.</p>
	<p>Artículo 6.- En concordancia con el artículo anterior, <u>se define el sector</u> de trabajadores y trabajadoras residenciales, junto con sus familias, <u>como grupo vulnerable</u>, considerado sujeto de atención especial para el desarrollo de políticas públicas, fundamentalmente en las áreas de vivienda, trabajo, seguridad social, mujer e igualdad de género, niños, niñas y adultos y adultas mayores, así como participación.</p>
	<p>Artículo 7.- El trabajador o la trabajadora residencial cumple una función social</p>

	<p>porque su proceso de trabajo estará orientado a prestar un servicio que garantice un ambiente adecuado en el inmueble donde labora, en función de la salud y bienestar de sus habitantes. En tal sentido, <u>los medios de comunicación y quienes ejerzan la relación patronal deben contribuir a la formación de los vecinos y las vecinas sobre su corresponsabilidad en el cuidado de las áreas comunes y en el respeto al oficio.</u></p>
	<p>Artículo 8.- Durante la relación de trabajo se considerará al trabajador y trabajadora residencial, así como a los integrantes de su familia que vivan con él o ella, como habitantes de la comunidad en la que prestan el servicio, <u>con los mismos derechos inherentes a la vida social, comunitaria, familiar y ciudadana, que el resto de los habitantes del inmueble,</u> todo esto en concordancia y respeto mutuo de las normas de convivencia comunitaria.</p> <p>NOTA: Tiene los mismos derechos que los propietarios sobre las cosas comunes y su uso</p>
	<p>Artículo 9.- A los efectos del presente Decreto con rango, Valor y Fuerza de Ley, se consideran partes en la relación de trabajo para el ejercicio de la labor, a la comunidad de habitantes y a las trabajadoras y trabajador residencial.</p> <p>La figura de Patrono está representada por la comunidad de residentes, quien actuará a los efectos de establecer las órdenes e instrucciones para el trabajador o trabajadora, a través de la junta de condominio. No se considerarán patronos, ni actuarán como tales, las empresas u organizaciones que presenten servicios de administración de condominio.</p> <p>Cuando la relación se establezca en inmuebles destinados al comercio o a fines distintos a la habitación, la figura de patrón</p>

	<p>será ejercida por la junta de condominio o la comunidad de copropietarios, arrendatarios, administradores, responsables o encargados de los establecimientos u oficinas.</p> <p>La contratación de los trabajadores o trabajadoras residenciales por medio de cooperativas, empresas privadas, o cualquier otra forma de tercerización, no podrá menoscabar o disminuir los derechos consagrados a favor de dichos trabajadores y trabajadoras en el presente Decreto con rango, Valor y Fuerza de Ley y en la legislación laboral. <u>Serán nulos los negocios jurídicos y contratos a través de los cuales se pretendan evadir la relación de trabajo regulada por el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, con fines de excluir a estos trabajadores y trabajadoras de la presente regulación de trabajo con otras figuras jurídicas. Para lo cual, el funcionario actuante o el operador de justicia podrá desconocer las forma jurídica mediante las cuales se pretenda la simulación.</u></p> <p>NOTA: Se compromete la delegación en las administradoras inclusive para el pago del salario del trabajador residencial.</p> <p>Quedan anuladas las relaciones contractuales de tercerización en el ámbito de los trabajadores residenciales.</p>
	<p>Artículo 10.- <u>Será responsabilidad de los habitantes que integran a comunidad en la cual el trabajador y trabajadora residencial presta servicios, conservar e buen estado de limpieza las áreas comunes,</u> a tal efecto deberán responder por los perjuicios de cualquier índole ocasionados en el inmueble.</p> <p>NOTA: Se regulan actividades que corresponden a la Ley de Propiedad</p>

	Horizontal
	<p>Artículo 11.- Es responsabilidad indelegable de la junta de condominio del inmueble, o la organización de la comunidad que haga sus veces, lo que corresponde a las obligaciones derivadas de la relación de trabajo existente entre ésta u el trabajador o trabajadora residencial, así como la administración y garantía del buen funcionamiento de los servicios públicos del inmueble.</p> <p>La asamblea de residente o copropietarios, como máxima instancia, aprobará la contratación o remoción del trabajador o trabajadora residencial, y promoverá el respecto de sus derechos consagrados en esta ley, la constitución y demás leyes de la República, respondiendo corresponsablemente en la garantía de los mismos.</p> <p>Los inquilinos e inquilinas tienen igualmente corresponsabilidad como miembros de la comunidad beneficiaria de los servicios prestados por el trabajador o trabajadora.</p> <p>NOTA: Extiende la responsabilidad de los propietarios a los inquilinos.</p>
	<p>Artículo 12.- Las obligaciones derivadas de la relación de trabajo existente entre el trabajador o trabajadora residencial y el patrono es <u>responsabilidad de todos los propietarios y todas las propietarias, de manera individual</u>, según la alícuota parte que le corresponda en el inmueble, o de forma colectiva, si cuentan con una instancia de organización.</p> <p>La asamblea de residentes, como máxima instancia, aprobará la contratación reconociendo la estabilidad laboral establecida en la normativa legal vigente para los trabajadores y trabajadoras residenciales, o de su despido, aún cuando éste ocurra por causas justificadas.</p>

	<p>La garantía <u>del buen funcionamiento de los servicios públicos, instalaciones, maquinarias y equipos del inmueble</u>, es responsabilidad de la comunidad de residentes, por lo que no podrán ponerse a cargo del trabajador o trabajadora residencial.</p>
	<p>Artículo 13.- Se prohíbe la sobreexplotación del trabajador y trabajadora, entendiéndose como la asignación de labores que no se corresponden a la definición del oficio y, que se describen a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Ejecutar trabajos distintos a la limpieza y el aseo de las áreas comunes del inmueble.b) Ejecutar tareas que impliquen trabajos especializados o que sean responsabilidad de la Junta de Condominio.c) La realización de esfuerzos que estén por encima de sus posibilidades físicas.d) El control, observancia y supervisión del cumplimiento de los servicios públicos tales como luz, agua y gas, así como otras obligaciones y responsabilidades derivadas de la administración del inmueble o de quienes habiten en el mismo.e) La vigilancia y custodia del edificio, la limpieza, aseo y mantenimiento de las áreas comerciales en caso que existan, así como de aquellos espacios distintos a los que componen las áreas comunes internas del inmueble.f) Reparación de daños y desperfectos ocurridos en el inmueble.g) Cualquier otro trabajo considerado como pesado, conforme a las

	<p>normas que rigen la materia.</p> <p>h) Labores que impliquen riesgo, de conformidad con la normativa relativa a seguridad laboral.</p>
<p>Artículo 284. El ayudante del conserje en las tareas de limpieza, custodia y servicios accesorios del inmueble se considerará trabajador de conserjería, de acuerdo con las disposiciones de esta Ley.</p> <p>Artículo 289. En los edificios de apartamentos destinados a viviendas multifamiliares y/u oficinas deberá construirse obligatoriamente una vivienda para el conserje, de acuerdo a las normas de higiene y seguridad pertinentes. En tales edificios no podrá alterarse el destino originario de la vivienda en perjuicio del trabajador.</p>	<p>Artículo 14.- El reglamento del presente Decreto con Rango, valor y Fuerza de Ley podrá establecer el <u>límite máximo de área física común asignada a un solo trabajador o trabajadora residencial</u> para la prestación de sus servicios, la cual podrá ser establecida por superficie o por número de unidades habitaciones, oficinas, locales o establecimientos.</p> <p>A tal efecto, el patrono deberá contratar un <u>(01) trabajador o trabajadora residencial por cada área física máxima determinada según el artículo anterior, y tantos ayudantes</u> como sea necesario, para cubrir el área física total del inmueble.</p> <p>El patrono será responsable de garantizar a las ayudantes u los ayudantes contratados, todos los derechos establecidos en la legislación laboral y en el presente Decreto con Rango, valor y Fuerza de Ley, exceptuando lo referido a la provisión de vivienda, los derechos como parte de la comunidad y habitante del inmueble, <u>salvo en aquellos casos en los cuales dicha o dicho ayudante sea pariente de consanguinidad o afinidad del trabajador o trabajadora residencial y haya común acuerdo de vivir en la misma vivienda,</u> o en aquellos inmuebles donde haya condiciones para habilitar una vivienda temporal en las condiciones de dignidad y habitabilidad.</p> <p>Así mismo, el reglamento del presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley <u>podrá establecer y regular la obligación de prever un espacio idóneo como vivienda de la trabajadora o trabajador residencial en los desarrollos</u></p>

	<p><u>habitaciones que se construyan.</u></p> <p>NOTA: Se va a establecer el límite del área que corresponde laborar a cada persona, se establece la obligación de ayudantes, los que tendrán los mismos derechos que el trabajador si son familiares y vivienda con el y además se obliga a que en las construcción de las nuevas vivienda se haga un espacio para estos trabajadores residenciales.</p>
	<p>Artículo 15.- las actividades desempeñadas por los trabajadores y trabajadoras residenciales se considerarán como una responsabilidad que la comunidad de un inmueble destinado a vivienda multifamiliares delega en una o varias personas a quienes reconocen como trabajadoras o trabajadores al mismo tiempo que habitantes de esa comunidad, por lo que gozan de los mismos derechos, y con los cuales deben privar principios de respeto, igualdad, solidaridad y convivencia colectiva, en el marco de la Constitución y leyes de la República.</p> <p>NOTA: Le da los mismos derechos que a los propietarios en el marco de la convivencia comunitaria.</p>
	<p>Artículo 16.- Las trabajadoras residenciales gozan y serán protegidas en sus derechos como mujeres, tales como la protección laboral de la maternidad, la lactancia materna, descanso pre y post natal, fuero maternal y demás derechos como mujer trabajadora y en materia de género. En tal sentido, esta situación debe ser abordada de manera priorizada por el ministerio con competencia en materia de mujer e igualdad de género, para su debida inclusión en el sistema de pensiones, seguridad social y demás políticas de atención especial a las mujeres.</p> <p>NOTA: Protección de la mujer con todos los beneficios de la LOT.</p>

	<p>Artículo 17.- Debe ser respetado el derecho a la familia de los trabajadores y trabajadoras residenciales, por lo tanto no podrán establecer en los contratos de trabajo prohibición alguna de embarazo, ni limitaciones a la libre reproducción y desarrollo de la vida familiar. En consecuencia, es nula cualquier norma que limite o menoscabe estos derechos.</p> <p><u>Los trabajadores y trabajadoras de éste oficio gozan de todos los derechos vinculados a la maternidad y la paternidad establecidos en la ley.</u></p>
	<p>Artículo 18.- No se consideran como parte de la relación de trabajo los familiares del trabajador o trabajadora residencial, salvo que dicho familiar suscriba un contrato de trabajo aparte, conforme al presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley u el ordenamiento jurídico aplicable.</p> <p>NOTA: Excluye del contrato de trabajo a familiares que vivan con él y no han firmado contrato de trabajo.</p>
	<p>Artículo 19.- <u>Los trabajadores y las trabajadoras residenciales, junto a su familia, tendrán todos los derechos como habitantes del inmueble en el uso de áreas comunes, visitas de familia, amigos y amigas.</u></p> <p>NOTA: Pueden usar las áreas comunes, recibir visitas de amigos y amiga y familiares y no distinguen si esto se presenta en horario de trabajo o no.</p>
	<p>Artículo 20.- Los niños, niñas y adolescentes que convivan con los trabajadores y trabajadoras residenciales están amparados por la legislación vigente que rige la materia, en consecuencia, no podrán ser objeto de violencia por parte de los integrantes de los residente o usuarios del inmueble, tampoco podrán ser obligados u obligadas a desempeñar</p>

	<p>trabajos en el inmueble, ni mucho menos sometidos a tratos discriminatorios.</p> <p>NOTA: No determina el alcance de la discriminación de los niños, niñas y adolescentes por los residentes del inmueble.</p>
	<p>Artículo 21.- Se garantizará protección especial a los trabajadores y trabajadoras residenciales considerados como adultos y adultas mayores, por tanto son considerados sujetos y sujetas de protección especial para ser beneficiarios de las políticas públicas que les beneficien en todas las áreas. En tal sentido, el Ejecutivo Nacional implementará políticas especiales para provisión de viviendas a las adultas y los adultos mayores que presten servicios como trabajadores residenciales, pero carezcan de vivienda propia.</p> <p>NOTA: Se implementarán políticas nuevas de vivienda para adultos mayores que no la tengan y que trabajen bajo el régimen de esta ley.</p>
	<p>Artículo 22. El inmueble ocupado temporalmente por el trabajador o trabajadora residencial es su vivienda familiar, en consecuencia tiene el derecho, el o ella y su familia, de usar el inmueble y sus áreas comunes, así como tiene los mismos deberes aplicables a todos los y las habitantes de la comunidad, sin privaciones o discriminaciones de ningún tipo.</p> <p>La trabajadora o el trabajador residencial no podrán enajenar, gravar o arrendar, en todo o parte, el inmueble, saldo en los casos en que la comunidad, a través de los negocios jurídicos establecidos en el ordenamiento aplicable, haya otorgado tales derechos, o cuando por vías excepcionales haya obtenido tales derechos sobre el inmueble.</p>

	<p>NOTA: Tiene los mismos derechos que los propietarios y residentes al uso de las áreas comunes.</p>
	<p>Artículo 23.- Los trabajadores y trabajadoras residenciales tendrán derecho a utilizar su tiempo libre conforme a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y a las normas que rigen la materia de seguridad y salud laborales, no estando obligado y obligada a permanecer durante este tiempo en su sitio de trabajo.</p> <p>NOTA: En el tiempo libre puede salir de la residencia.</p>
	<p>Artículo 24. Los trabajadores y trabajadoras serán respetados y respetadas en cuanto a sus opiniones políticas, creencias religiosas, origen cultural, racial, género y orientación e identidad sexual, grado académico y clase social, de conformidad con los derechos humanos, la constitución y leyes de la República. No podrán ser reprimidos los espacios que tenga el trabajador, la trabajadora o su familia para desarrollar ninguna de sus expresiones u opiniones.</p> <p>NOTA: Pueden usar los espacios comunes para exponer cualquier opinión relacionada con este artículo.</p>
	<p>Artículo 25.- Los trabajadores y trabajadoras deberán ser indemnizados por los daños y perjuicios causados por los patronos en cualquier caso de violación del texto de esta ley. En el entendido que los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al goce de sus derechos, a la restitución en el caso de violación y a la indemnización por los daños y perjuicios sufridos por la violación de los mismos.</p> <p>NOTA: Establece indemnizaciones de daños y perjuicios por la violación en el marco de esta ley, por lo que además de sus indemnizaciones laborales podrá</p>

	<p>solicitar esta indemnización adicional por daños, sin parámetros ni límites establecidos previamente.</p>
<p>Artículo 285. El conserje deberá tener normalmente un reposo mínimo de nueve (9) horas consecutivas a partir de las diez (10:00) de la noche.</p>	<p>Artículo 26.- Los trabajadores y trabajadoras estarán <u>sometidos a la jornada diurna de trabajo, y fines de semana libres</u>, que se desarrollará con criterio de flexibilidad para el trabajador o trabajadora, conforme a las previsiones establecidas en esta materia en la legislación laboral.</p> <p>NOTA: Jornada de trabajo diurna con fines de semana libres.</p> <p>Artículo 27.- El justo cumplimiento de la jornada laboral será garantizado por un plan de trabajo, en el que se contemplarán aquellos casos donde la distribución de horarios contravenga la jornada diurna o fines de semana. El Plan de Trabajo debe ser diseñado de mutuo acuerdo entre el trabajador o trabajadora y el patrono, sin menoscabo de los derechos del trabajador o trabajadora.</p> <p>NOTA. Plan de trabajo de mutuo acuerdo para cumplir jornada diurna.</p> <p>Artículo 28.- <u>No podrá obligarse al trabajador o trabajadora residencial a laborar horas extraordinarias.</u> Cuando la trabajadora o el trabajador residencial, voluntariamente, opte por trabajar horas extraordinarias, deberán seguirse los trámites establecidos y ser pagadas conforme a las previsiones establecidas en la legislación laboral.</p> <p>NOTA: Las horas extraordinarias se rigen por la LOT en toda su aplicación.</p>
<p>Artículo 286. Para garantizar el goce de las vacaciones, las labores del conserje deberán ser desempeñadas durante las mismas, por un suplente que será remunerado por el patrono.</p>	<p>Artículo 30. Para garantizar el disfrute efectivo de las vacaciones, reposos y licencias del trabajador o trabajadora residencial, es obligación del patrono contratar a un o una suplente durante dichos períodos. Este o esta suplente no podrá habitar la vivienda del trabajador o</p>

	<p>trabajadora residencia, salvo casos excepcionales por medio de autorización expresa de la trabajadora o el trabajador residencial.</p> <p>NOTA: Contrato obligatorio del suplente para cubrir las vacaciones, reposos y licencias, que no viva en el inmueble del trabajador.</p>
<p>Artículo 287. El patrono deberá proveer al conserje de los implementos y útiles indispensables para el desempeño de sus labores.</p>	<p>Artículo 35.- El patrono o patrona deberá proveer al trabajador o trabajadora residencial de los implementos y útiles necesarios para el desempeño de sus labores <u>así como de un botiquín de primero auxilios</u>, todo esto conforme a lo establecido en las normas que rigen la materia de seguridad y salud laborales.</p>
<p>Artículo 288. Cuando el patrono proporcione al conserje habitación en el inmueble donde preste sus servicios, aquélla deberá reunir las condiciones higiénicas de habitabilidad indispensables. El valor estimado de lo que correspondería al canon de arrendamiento se computará como parte del salario. Cuando las partes no se hayan acordado sobre la fecha a desocupar la habitación, el Inspector del Trabajo, o en su defecto la primera autoridad civil del Municipio o Parroquia, la fijará prudencialmente. A la terminación de la relación de trabajo, el conserje deberá entregar la habitación en las mismas condiciones en que la recibió.</p>	<p>Artículo 29.- El salario del trabajador residencial <u>no podrá ser inferior al salario mínimo nacional</u>, el cual debe ser pagado en forma quincenal. Pudiendo establecer de común acuerdo entre las partes, mejores condiciones laborales y salariales a las establecidas en el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley.</p> <p>El patrono está obligado a entregar al trabajador o trabajadora un recibo de pago conforme a las previsiones establecidas en la legislación laboral.</p> <p>Artículo 38. – Las condiciones, requisitos y procedimientos para terminar la relación de trabajo con el trabajador o trabajadora residencial, se regirán por las normas previstas en la legislación laboral, En virtud de ello, se prohíbe toda forma de despido sin que medie justa causa previamente calificada por la autoridad competente.</p> <p>NOTA: En este sentido el patrono para terminar la relación solamente podrá hacerlo por justa causa previamente calificada ante la Inspectoría del Trabajo o el tribunal competente, sea el</p>

caso, dependiendo de las condiciones salariales del trabajador.

Artículo 39.- la terminación de la relación de trabajo de los trabajadores y trabajadoras residenciales implica la desocupación de la vivienda, para los cual se deberán cumplir los plazos de desocupación previstos en el presente Decreto con rango, Valor y Fuerza de Ley.

En caso de conflicto sobre el plazo determinado o la ejecución concreta de la desocupación se debe recurrir en primera instancia a proceso de mediación y agotado las vías administrativas, antes de recurrir a las instancias judiciales con competencia en la materia. En ningún caso podrá realizarse un desalojo forzoso y arbitrario.

Artículo 40.- Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa, la trabajadora o el trabajador residencial tiene derecho a que se le respete su condición de miembro de la comunidad.

En tal virtud, se le debe otorgar **un plazo mínimo de tres (3) mese para la desocupación del inmueble, contado a partir de la fecha en que se haga efectivo el pago del total de las prestaciones sociales** y demás deudas laborales que persistieran al termino de la relación laboral.

A los efectos de esta disposición, queda entendido que en el mismo momento en el cual la trabajadora o el trabajador desocupe la vivienda, deberá entregarla a la junta de condominio en las mismas condiciones en las cuales la recibió, sin que ello implique la responsabilidad de cubrir el deterioro del inmueble por los años transcurridos u ocasionados por terceros.

Así mismo, para dar cumplimiento a los lapsos para la desocupación de vivienda, la junta de condominio preverá la

contratación de un trabajador o trabajadora suplente durante el tiempo que lleve el proceso de desocupación, no estando obligado a trabajar dicho período la trabajadora o el trabajador residencial.

En el reglamento del presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley podrá establecerse un plazo mayor para la desocupación de la vivienda con ocasión de la terminación de la relación laboral, en aquellos casos donde la misma obedezca a razones de discapacidad derivadas de enfermedad ocupacional, accidente de trabajo certificado por el órgano competente, o por enfermedad o accidente no ocupación.

NOTA: Se establece como requisito de procedimiento el agotamiento previo de la vía administrativa para intentar posteriormente la judicial y en ningún caso habrá desalojo, por lo que dicho procedimiento queda absolutamente excluido.

Se establece que deberá dársele 3 meses de plazo para que desocupe el inmueble, contados desde la fecha en que recibe sus prestaciones sociales. No contempla la posibilidad de que se niegue a recibirlas para obtener mayores plazos de desocupación.

Se establece que no queda obligado a reparar los daños realizados por terceros a la vivienda al momento de la entrega.

Se prevé la contratación de un suplente para que el plazo de desocupación trabaje ya que el despedido no está obligado a cumplir ningún tipo de preaviso.

Se establece que el lapso para la desocupación podrá aumentar vía reglamento en caso de enfermedad ocupacional o no, accidente laboral o discapacidad.

Artículo 41.- Cuando el patrono o patrona incumpla su obligación de pagar al trabajador o trabajadora sus prestaciones sociales y demás conceptos laborales derivados de la relación de trabajo, conforme a las previsiones establecidas en la legislación laboral, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a continuar ocupando la vivienda que se le ha asignado con ocasión de su trabajo, hasta tanto se haga efectivo el pago correspondiente y transcurra el plazo de tres (3) meses referidos en el artículo anterior.

En ningún caso podrá exigirse desocupación sin la cancelación de las prestaciones y demás deudas con el trabajador o trabajadora, que constituyen su medio fundamental para acceder a otra vivienda. En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora, las mismas deberán ser canceladas a sus descendientes o en caso de que no los hubiere a sus ascendientes.

NOTA: No se prevé si esos tres meses computarán dentro del cálculo de las prestaciones sociales, por lo que se presume que sí. Tal como está redactado el artículo se evidencia que uno de los documentos fundamentales para la demanda o solicitud de desocupación de la vivienda es el pago de las prestaciones sociales recibidas conforme por el trabajador. No establece que pasa en caso de negativa del trabajador a recibirlo.

Se plantea la posibilidad del pago en caso de fallecimiento del trabajador a los descendientes, por lo que no está planteada la entrega a la esposa o concubina. Ni tampoco está planteada en caso de varios descendientes, a quienes o cómo se distribuye este pago y quien decide que esos son todos los descendientes y cuál es la prueba que debe pedírsele para hacer esa entrega de

	<p>dinero.</p>
	<p>Artículo 31. El patrono tendrá la obligación con el trabajador o trabajadora residencial de cumplir con el pago, retenciones, cotizaciones y demás obligaciones respecto a los conceptos y derechos derivados de la relación de trabajo conforme a las normas, previsiones y procedimiento establecidos en las legislaciones que tiene la materia laboral, de seguridad y salud laborales y de seguridad social.</p> <p>NOTA: Reivindicaciones Laborales, pagos parafiscales.</p>
	<p>Artículo 32 En ningún caso las labores de los trabajadores y trabajadoras residenciales pueden representar algún grado de peligrosidad. En dichos casos el patrono o patrona está obligado a contratar al personal calificado para el desempeño de tales labores.</p> <p>NOTA: Labores peligros sin definición tienen que ser contratadas.</p>
	<p>Artículo 33. En caso de enfermedad o accidente no ocupacional o embarazo, el patrono o patrona debe garantizar al trabajador o trabajadora residencial el disfrute de los derechos que como trabajador o trabajadora le corresponde.</p> <p>NOTA. Enfermedad no ocupacional también debe estar garantizado por el patrono los derecho laborales.</p>
	<p>Artículo 34. El patrono o patrona debe cumplir con las obligaciones derivadas de las enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo ocasionados en el desempeño de las actividades del trabajador o trabajadora residencial, en los términos y condiciones previstas en la legislación que rige la materia de salud y seguridad laborales.</p>

	<p>Artículo 36.- El resguardo de los implementos y útiles de trabajo deberá efectuarse en un espacio distinto a la vivienda que habite el trabajador o trabajadora residencial. De igual modo, debe crearse un espacio idóneo para el desempeño de sus labores, el cual debe contar con todos los servicios necesarios para el aseo.</p> <p>NOTA: Se establece la obligación de crear un sitio distinto a la vivienda del trabajador para el desempeño de sus funciones.</p>
	<p>Artículo 37. Los trabajadores y trabajadoras residenciales tienen derecho a ser parte de programas de formación permanente que les permitan un mejor desempeño de sus actividades en concordancia con las normativa sobre seguridad laboral y medio ambiente de trabajo, así como el acceso a la formación necesaria para el desarrollo de sus capacidades, aspiraciones y necesidades. En tal sentido los patronos, patronas y el estado promoverán y facilitarán dicho proceso de formación, acordando modificaciones al horario de trabajo entre otros incentivos, becas y ayudantías.</p> <p>NOTA: Se establece un sistema de formación del trabajador y además la posibilidad de otorgamientos de becas, incentivos o ayudas para este propósito por parte del patrono.</p>
	<p>Artículo 42.- La vivienda del trabajador o trabajadora residencial debe tener las mismas condiciones de habitabilidad que el resto de viviendas multifamiliares que componen el inmueble, a objeto de garantizar los derechos de: higiene, privacidad, seguridad, comodidad, dignidad y salubridad que como habitante del inmueble le corresponden.</p> <p>NOTA. La vivienda del trabajador se</p>

	tiene que equipar a cualquier vivienda de los demás residentes.
	<p>Artículo 43. La vivienda que corresponda al trabajador o trabajadora residencial será destinada únicamente para su habitación, con ocasión de la relación laboral. En consecuencia, se prohíbe la incorporación en ésta de dispositivos que controlen el funcionamiento de los servicios correspondientes al inmueble en el cual presta sus servicios.</p> <p>Los inmuebles de vivienda multifamiliares construidos a partir de la entrada en vigencia del presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley deberán cumplir con lo establecido en el presente artículo.</p> <p>El Ejecutivo Nacional, mediante resolución del Ministerio con competencia en materia de vivienda y hábitat, establecerá los plazos y condiciones para la adecuación de los inmuebles existentes a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto con rango, Valor y Fuerza de Ley, a lo establecido en el encabezado del presente artículo.</p> <p>En ningún caso podrá alterarse el destino originario de la vivienda familiar temporal del trabajador o trabajadora residencial, en perjuicio del mismo o su familia.</p> <p>NOTA: Se regulan aspectos de la construcción de vivienda que afectan normas Convenin y otras legislaciones especiales de la materia, así como conceptos arquitectónicos y de construcción. Se establece que las viviendas deberán adaptarse a este requisitos, por lo que todos los dispositivos de seguridad y control fijados o construidos dentro de las habitaciones de los anteriormente llamados conserjes, deberán ser removidos y colocados en otros lugares, sin importar lo que esto pueda o no afectar a los residentes, siempre que no</p>

	<p>afecte la vivienda del trabajador.</p>
	<p>Artículo 44.- El patrono debe garantizar que la vivienda asignada al trabajador o trabajadora residencial tenga acceso a los servicios básicos en las mismas condiciones que el resto de las viviendas que componen el inmueble.</p> <p>El pago de los servicios de agua, gas y electricidad, así como la renta básica del servicio de telefonía fija, con los cuales esté dotado la vivienda de la trabajadora o el trabajador residencial correrán por cuenta del patrono.</p> <p>Se prohíbe a patrono el cobro al trabajador o trabajadora residencial de alguna cantidad por concepto de canon de arrendamiento de la vivienda que habita.</p> <p>NOTA: Los servicios de la vivienda del trabajador son por cuenta del patrono, incluyendo la renta básica del teléfono, y se prohíbe cobro de canon de arrendamiento.</p>
	<p>Artículo 45.- Los espacios públicos y comunes del inmueble no podrán ser restringidos para el uso del trabajador o trabajadora residencial, ni para el de los integrantes de su núcleo familiar, atendiendo a los principios de igualdad y equidad. Así mismo debe garantizárseles el acceso a las áreas comunes, ascensores y servicios a los que tenga acceso toda la comunidad, en igualdad de condiciones.</p> <p>NOTA: Repite nuevamente el derecho al uso de las áreas comunes por parte del trabajador, y además el acceso a áreas restringidas como son los ascensores privados de los apartamentos.</p>
	<p>Artículo 46. – El Ejecutivo Nacional diseñará e implementará políticas especiales que garanticen el derecho a una vivienda digna el sector de trabajadores y trabajadoras residenciales, como sujetos de</p>

	<p>atención especial, muy especialmente a aquellos grupos familiares donde existan adultos o adultas mayores, con enfermedades o algún grado de discapacidad.</p>
	<p>Artículo 47.- Sin perjuicio de las competencias de todo los organismos del Estado llamados a garantizar los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras residenciales y sus familiares, establecidos en la constitución y leyes de la República, <u>los ministerios con competencia en materia de asuntos de la mujer y la igualdad de géneros, del trabajo y de la seguridad social, vivienda y hábitat, así como la Defensoría del Pueblo, velarán por el cumplimiento de esta ley</u> para la superación de relaciones de dominación y explotación y la progresiva dignificación del trabajador y trabajadora residencial.</p>
	<p>Artículo 48.- en virtud de la vulneración de este sector de trabajadores y trabajadoras, la Defensa Pública habilitará la defensa y atención jurídica gratuita, con la finalidad de contener los atropellos y violaciones de derechos humanos en todas las áreas de acción de esta ley, garantizando el debido proceso.</p> <p>NOTA. Aparentemente se presume una violación de la ley y atropello a partir de su publicación a tenor de este artículo por la activación de la atención gratuita por la Defensoría del Pueblo a las denuncia, que s esperan recibir, en los términos ahí establecidos.</p>
	<p>Artículo 49.- <u>Se respetarán y reconocerán todas aquellas formas de organización popular que autónomamente constituyan los trabajadores y trabajadoras residenciales</u> para la lucha por sus derechos y el fortalecimiento del ejercicio directo y autónomo del Poder Popular, así</p>

	<p>como las practicas corresponsables con el Estado, especialmente en la garantía del cumplimiento del presente Decreto, con Rango, Valor y Fuerza de Ley.</p> <p>NOTA: Se reconoce de antemano la organización de estos trabajadores para la defensa de sus derechos de cualquier forma, sean a través de Sindicatos o similares.</p>
	<p>Artículo 50.- Las organizaciones populares de trabajadores y trabajadoras residenciales con el apoyo corresponsable del Estado promoverán la organización de dicho sector, priorizando un criterio de agrupación territorial de acuerdo a las condiciones mas favorables para los trabajadores y trabajadoras que compartan un mismo eje geográfico urbano.</p> <p>NOTA. El Estado promoverá la organización de estos trabajadores por sectores geográficos urbanos para la defensa de sus derechos.</p>
	<p>Artículo 51.- El Estado tiene la obligación de asumir de manera corresponsable el apoyo a los programas, planes, políticas y proyectos en todas las áreas que desarrollen estas organizaciones populares, teniendo como prioridad siempre:</p> <ul style="list-style-type: none">• Desechos de las mujeres• Derechos de las familias.• Derechos laborales• Derechos al hábitat y la vivienda. <p>Toda política pública que se desarrolle en relación a trabajadores y trabajadoras residenciales debe ser diseñada, ejecutada y evaluada con las organizaciones populares del referido sector. Fundamentalmente para efecto del desarrollo de política y planes en ejes territoriales concretos.</p> <p>NOTA. Injerencia absoluta del estado</p>

	<p>en la organización de estos trabajadores por territorios.</p>
	<p>Artículo 52. Las organizaciones de trabajadores y trabajadores residenciales se articularán entre ellas y con las otras organizaciones y expresiones del movimiento popular del territorio para el impulso de políticas y planes comunes.</p> <p>NOTA: Se establece articulaciones de estas organizaciones con sectores populares ya existentes para coordinar políticas comunes.</p>
	<p>Artículo 53.- El ejecutivo Nacional desarrollará una política de atención integral a los trabajadores y trabajadoras residenciales, que será diseñada, ejecutada y evaluada de manera corresponsable entre este y las expresiones de organización popular de los trabajadores y trabajadoras residenciales. De igual manera el Estado garantizará el desarrollo de las políticas públicas que se consideren pertinentes para la atención a las necesidades de este grupo vulnerable.</p> <p>NOTA: Las políticas trazadas por el Estado en concordancia con los grupos de trabajadores.</p>
	<p>Artículo 54.- las políticas de atención integral a los trabajadores y trabajadoras residenciales se orientarán hacia el fortalecimiento de las siguientes áreas prioritarias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Área de Vivienda popular 2. Área desarrollo humano: economía Comunal, Mujer, Familia, Educación, formación y Cultura. 3. Área de Derechos laborales y protección social.
	<p>Artículo 54.- El Ejecutivo Nacional, en ejercicio de la potestad organizativa de la</p>

	<p>Administración Pública Nacional, podrá crear un Consejo de Protección Integral, como instancia encargada de velar por la protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras residenciales.</p> <p>El referido Consejo de Protección Integral, ejercerá la rectoría en las políticas de atención integral de los trabajadores y las trabajadoras residenciales.</p> <p>En la conformación del Consejo de Protección Integral deberán participar representantes de las vocerías de los Consejos Populares de Trabajadores y Trabajadoras Residenciales y de otras formas de organización popular de dichos trabajadores y trabajadoras.</p> <p>NOTA: ESTE SE REPITE EN NUMERACIÓN PERO SU CONTENIDO ES DISTINTO. Se establece la posibilidad de crear un Consejo de Protección para estos trabajadores, lo que implica que forma parte de la previa vía administrativa que habrá que agotar para poder ir a la vía judicial.</p>
<p>Artículo 290. El conserje deberá ser provisto por el patrono de una libreta expedida por el Inspector del Trabajo que contendrá los datos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Nombre, nacionalidad, estado civil y número de la Cédula de Identidad del conserje; b) Nombre y demás datos de identificación del administrador y del propietario del inmueble y su dirección; c) Ubicación del inmueble; d) Fecha de ingreso al trabajo y salario devengado, con indicación de si se concede habitación; e) Señalamiento de los días de descanso semanal; 	<p>NOTA: La entrega de la libreta no fue regulado en la nueva Ley.</p>

<p>f) Modalidades de trabajo convenidas; y</p> <p>g) Firma del patrono y del conserje.</p> <p>Dicha libreta será de carácter personal y en ella se anotarán también los períodos de vacaciones disfrutados.</p>	
	<p>DISPOSICIONES TRANSITORIAS</p> <p>PRIMERA: Se da un plazo de 6 meses contados a partir de su publicación para adecuarse a las normas todas las relaciones de trabajo.</p> <p>SEGUNDA: Se establece que el reglamento se debe dictar en un plazo no mayor a seis meses a contar de su entrada en vigencia.</p>
	<p>DISPOSICIONES FINALES</p> <p>PRIMERA: Se establece que las violaciones a la ley se sancionará según la naturaleza de ilícito y que los trabajadores podrán ejercer la acción de daños y perjuicio contra los patronos según los casos.</p> <p>SEGUNDA: Su entrada en vigencia será a partir de su publicación en Gaceta Oficial, lo que ocurrió el 6 de mayo de 2011.</p>

**El presente boletín fue preparado y divulgado por ZAIBERT & ASOCIADOS. Su objetivo es difundir información que pueda ser de interés general en materia jurídica. El contenido de este informe es una opinión y no puede ser interpretado como una recomendación o asesoría para algún caso específico. Se recomienda consultar especialistas en la materia para la aplicación de su contenido. Quedan expresamente reservados todos los derechos.*

Boletín redactado en fecha 10 de mayo de 2011

Zaibert & Asociados