

TRABAJADORES DOMESTICOS Y EL TRABAJO DE LOS CONSERJES

Algunas consideraciones en relación al Anteproyecto de la Ley
Orgánica del Trabajo

JUAN GARCIA VARA

SUMARIO

Trabajadores Domésticos: Habitualidad; Horario y Jornada: Vacaciones; Prima de Antigüedad; el Despido de la Mujer en Estado de Gravidéz; Indemnizaciones por Retiro Justificado; Formas del Contrato; Concurrencia en un mismo Contrato de Funciones de un Trabajador en sentido general y de un Trabajador Doméstico.

El Trabajo de los Conserjes: Normas Aplicables; Sujetos; Ayudantes de Conserjes; Vivienda del Conserje.

TRABAJADORES DOMESTICOS

El Anteproyecto de la Ley Orgánica del Trabajo dedica todo un Capítulo, el III del Título V, a regular la prestación de servicios del trabajador doméstico, para lo cual ha agrupado las normas vigentes sobre la materia contenidas en la Ley del Trabajo y su Reglamento, además de agregar otras disposiciones relativas a este régimen especial; sin embargo, creemos oportuno hacer algunas observaciones al mismo, derivadas de la forma muy particular en que se presta esta labor y por las condiciones de relación que surgen entre patrono y trabajador.

HABITUALIDAD

El Anteproyecto corrige la indefinición de la Ley del Trabajo y la complementa con la norma correspondiente del Reglamento al señalar: "Son trabajadores domésticos los 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", pero no hace mención

de las características en que se presta ese servicio en relación a la habitualidad para el trabajador.

En efecto, para que se trate de un trabajador doméstico, éste tiene que realizar esta función de manera habitual; que esta actividad sea su medio de obtención de ingresos para cubrir sus necesidades básicas, "su profesión", y no que lo haga en forma esporádica o con escasa frecuencia, desvirtuando así el concepto de oficio por dedicación permanente, para convertirlo en actividad ocasional que no puede, en ningún caso, atribuirle el calificativo de trabajador doméstico.

Esta condición de habitualidad no debemos confundirla con la de continuidad. Mientras aquella alude al concepto de prestar el servicio constantemente, persona dedicada al trabajo doméstico, ésta, la continuidad, significa laborar para un mismo patrono, lo cual no se compadece hoy día con este régimen especial por la frecuencia con que se viene imponiendo el cumplimiento de la labor doméstica a diferentes familias, caracterizada por la prestación de servicios en un día determinado a cada una de ellas. La habitualidad va referida al trabajador, la continuidad se relaciona directamente con la persona del patrono.

En este orden de ideas, el primer artículo del Capítulo III del Título V debería contener el principio de habitualidad, quedando redactado el mismo así: "Son trabajadores domésticos los que habitualmente 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".

HORARIO Y JORNADA

El segundo artículo del Anteproyecto en forma expresa indica que no estarán sujetos a horario ni a las disposiciones del Título II y III, excepción hecha del Capítulo V de este Título (De las vacaciones).

Si examinamos el contenido del Título III, Capítulo II. —De la Jornada de Trabajo— y Capítulo III —De las Horas Extraordinarias de Trabajo—, advertimos que en ambos se hace una clara limitación al tiempo de trabajo; el primero a la jornada normal y el segundo a la extraordinaria, con lo cual entendemos que si no está sujeto el trabajador a jornadas ni a horarios, el descanso de 9 horas no tiene un comienzo igual para todos los trabajadores domésticos sino que será fijado de acuerdo con las necesidades del patrono, por tratarse, en este caso, de una labor prestada para satisfacer necesidades personales. Recordemos que dentro de las prohibiciones para la mujer de laborar de 7 p.m. a 6 a.m. está excluido el servicio doméstico; aspecto éste transcri-

to de la Ley del Trabajo al Anteproyecto.

La precisa referencia del Anteproyecto sobre los Títulos II y III viene a despejar definitivamente la ambigüedad surgida de la redacción del Artículo 103 de la vigente Ley del Trabajo, evitando así las plurales interpretaciones del sentido o intención del legislador, cuando en el mencionado artículo se hizo alusión a Capítulos sin indicar al Título a que corresponden.

VACACIONES

Si ya se había hecho una excepción a las excepciones, esto es, no aplicar el Título III, salvo por lo que respecta al Capítulo V del mismo, referido éste exclusivamente a las vacaciones, resulta innecesario incluir la redacción del cuarto artículo del Capítulo de los Trabajadores Domésticos, porque si primero decimos que sí se le aplica el Capítulo V, de las vacaciones, no se requiere posteriormente decir: "Los Trabajadores Domésticos gozarán de vacaciones en las mismas condiciones que los demás trabajadores". No resultaría claro dejar este artículo cuarto y suprimir en el segundo la frase "...con excepción del Capítulo V", porque aparentemente surgiría una contradicción al decir primero que no se le aplica en forma alguna el Título III, que incluye las vacaciones, y luego, dos artículos después, señalar que tienen vacaciones "en las mismas condiciones que los demás trabajadores".

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

El Anteproyecto presenta la iniciativa de reconocerle al trabajador doméstico una prima de antigüedad calculada en base a la mitad del ingreso mensual, vale decir, el promedio de 15 días de salario.

Esta prima es novísima en este régimen especial ya que, basándose en la legislación vigente, las prestaciones sociales de antigüedad y auxilio de cesantía no le corresponden por derecho a los trabajadores domésticos.

Los trabajadores, entendido el término en sentido general, prestando servicio a un patrono que persigue un fin de lucro, gozan de estas prestaciones como un derecho adquirido, sumando en su conjunto el promedio de un mes de ingreso; con el Anteproyecto la situación de estos trabajadores por lo que se refiere al monto queda invariable, ya que si bien es cierto que se suprime el auxilio de cesantía, se duplica el monto por el concepto de antigüedad. Para los trabajadores domésticos, que prestan servicios a un patrono que no se enriquece por la actividad de aquellos, el Anteproyecto pretende otorgarles una indemnización como si laboraran para una empresa o explotación comercial sin tomar en cuenta el aspecto de factor no lucrativo que caracteriza a esta relación de servicio doméstico. Si no existe el propósito de enriquecimiento como si se tratara de una actividad industrial, comercial o similar, no se puede

pretender equiparar a éstos, los domésticos, con los trabajadores en sentido general; si se quiere establecer una prima por antigüedad, que se traduzca en un reconocimiento por el tiempo de servicios prestados a un patrono, persona determinada o su familia, ésta debe tener mayor correspondencia con el beneficio que aporta a su patrono por la satisfacción de necesidades personales y no darle un tratamiento igual al de los otros trabajadores que sí representan para su patrono un medio de enriquecimiento.

Sería prudente acordar una cantidad menor a la propuesta en el Anteproyecto, representada por la mitad de éste. Recordemos que si en el Anteproyecto aparece para los trabajadores en general una prima de antigüedad de un mes, en realidad son 15 días por este concepto, ya que los otros corresponden a lo que los trabajadores tienen por derecho adquirido bajo la denominación de auxilio de cesantía; y no puede equipararse el trabajador doméstico al otorgarle igual prima. Esta observación no pretende establecer una condición inferior para este régimen especial referido al trabajador, porque partimos de la idea de igualdad de éstos, sino que se funda en diferencias pero sólo en cuanto a los patronos. Unos persiguen fin de lucro con la actividad del trabajador; los otros la prestación de una labor para su servicio personal o el de su familia.

Merece incluirse dentro de la reforma de la Ley del Trabajo, a los efectos de evitar en el futuro interpretaciones sobre la retroactividad o no de una disposición, la fecha u oportunidad a partir de la cual se tomará en cuenta el tiempo de antigüedad a los fines del pago de esta prima.

EL DESPIDO DE LA MUJER EN ESTADO DE GRAVIDEZ

Contempla también el Anteproyecto los casos por los cuales las partes pueden dar por terminado el contrato de trabajo doméstico. Establece la posibilidad de poner fin al contrato sin justa causa, por causa justificada o por circunstancias ajenas a las partes.

El Anteproyecto establece en el Título II, Capítulo VI las causales de despido justificado, equivalentes a las contenidas en el actual Artículo 31 de la Ley del Trabajo, y en el Capítulo de este régimen especial, el doméstico, señala que no se le aplicará a estos trabajadores las disposiciones del Título II con lo cual podemos concluir que las causales de terminación del contrato de trabajo doméstico son únicamente las incluídas en su respectivo articulado especial.

Ahora bien, en el Título V del Anteproyecto, Capítulo I; hay un artículo que reza: "La mujer en estado de gravedad no podrá ser despedida. Cuando incurra en alguna de las causales establecidas en los artículos de la presente Ley, para su despido será necesaria la calificación previa del Inspec-

tor del Trabajo". Este artículo tiene que ser objeto de excepción para el régimen especial del trabajador doméstico.

Veamos. En principio establece una prohibición absoluta y total de despedir a la mujer en estado de gravidez y, segundo, podrá despedirse cuando incurra en causales de un artículo —suponemos que sería el correspondiente al actual 31— previa calificación de la falta.

Por lo que se refiere a esta última parte ya quedó asentado que las causales justificadas de despido para el trabajador doméstico están en el Capítulo especial, no siendo necesario considerar aquellas que se establezcan para los trabajadores en general; pero nos quedaría la prohibición absoluta, vale decir "la mujer en estado de gravidez no podrá ser despedida" que, repito, debe ser excluida de su aplicación para estos trabajadores domésticos.

Por las características especiales en que se presta esta relación de trabajo que conlleva la idea de vivir bajo un mismo techo, compartiendo las 24 horas costumbres e intimidades familiares, aunado a la prestación de la comida, resulta contrario a las pretensiones del legislador pensar en que debe calificarse previamente la falta antes de proceder al despido. Por la naturaleza misma de la labor que se realiza, al presentarse alguna causal, las partes necesariamente tienen que aislarse entre sí, separarse, lejos de pretender mantener una estrecha relación. Si consideramos que la trabajadora está incurso en una causal de despido justificado, por ejemplo, falta de respeto o maltrato a las personas de la casa, no podemos afirmar que debe calificarse previamente la falta y mientras decide la Inspectoría del Trabajo e incluso, si fuere el caso, la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo, mantener a la trabajadora en estado de gravidez en sus funciones sin poderla desmejorar ni trasladar, dándole oportunidad de que continúe con las faltas de respeto o los maltratos.

Por las condiciones especiales en que se presta esta labor —en la casa de habitación del patrono— no puede ser el espíritu del legislador el de incluir al amparo de esta protección a las trabajadoras que prestan servicios bajo este régimen especial. Sin embargo, a los fines de una clara concepción de los derechos y deberes que rigen el trabajo doméstico, debería agregarse en el artículo correspondiente a las causales de despido justificado la circunstancia de no requerirse la previa calificación de la falta en los casos de la mujer en estado de gravidez, para proceder al despido justificado.

INDEMNIZACIONES POR RETIRO JUSTIFICADO

Esta indemnización, en su parte conceptual, viene contemplada en la vigente Ley del Trabajo —Artículo 107—; no obstante en su parte cuantitativa el Anteproyecto duplica el monto, sin que se advierta esta necesidad. Ya se estableció un mes, sanción ésta suficiente si consideramos que es un derecho

otorgado al trabajador independientemente del tiempo de servicios al patrono, no siendo prudente el aumento propuesto que pudiera representar un "estímulo" al trabajador creando éste la conducta del supuesto de hecho de la norma, halagado por el pago de 2 meses de sueldo. Pienso que pudiera quedar redactado en los términos del Anteproyecto con la sanción pecunaria expresada en el Artículo vigente, ya citado.

FORMAS DEL CONTRATO

El segundo artículo del Capítulo referido a los trabajadores domésticos excluye para éstos la aplicación de las disposiciones del Título II. La mayoría de los artículos propuestos en este Título no guardan relación con las funciones de este régimen especial o tienen un tratamiento diferente en el mismo; pero debería contemplarse la posibilidad de aplicar las disposiciones relativas a formas del contrato —escrito u oral—, duración del mismo —tiempo determinado, tiempo indeterminado y obra determinada—, prórrogas y prestación de servicios en el exterior.

Pudiera pensarse que al no aplicárseles las disposiciones relativas al contrato escrito u oral, habría que celebrarlo de otra forma; que si no se aplican las normas relativas al contrato por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para obra determinada habría que buscar otra forma de contrato, lo cual no puede ser la intención del legislador. Habría que incluir la aplicación de estas formas de contrato al trabajador doméstico dejando fuera de la exclusión el Capítulo II del referido Título.

CONCURRENCIA EN UN MISMO CONTRATO DE FUNCIONES DE UN TRABAJADOR EN SENTIDO GENERAL Y DE UN TRABAJADOR DOMESTICO

En Venezuela se contempla la pluralidad de patronos, es decir, un trabajador puede celebrar varios contratos de trabajo con varios patronos, en el entendido de que con cada patrono sólo existe un contrato de trabajo, no pudiendo considerarse una pluralidad de contratos de trabajo entre un trabajador y un patrono. Si se han celebrado varias condiciones de trabajo, todas éstas constituyen un solo contrato de trabajo y, por tanto, le son aplicables las disposiciones de la Ley del Trabajo, su Reglamento y demás normas sobre la materia, además del contrato que rige dichas relaciones.

Pero, cuando en la relación de trabajo se presta un servicio mediante la realización de labores a las cuales se les aplican las normas comunes laborales, y también, se efectúan tareas incluidas dentro del régimen especial del trabajador doméstico, surge la complejidad de precisar qué normas le son aplicables, las comunes, las especiales o parte de unas y de otras.

No es posible establecer híbridos ni menos contemplar la observancia de unas normas para unas tareas y de otras para las demás funciones. Para aplicar a un trabajador el régimen especial del servicio doméstico se requiere que todas, absolutamente todas, las labores del prestador de servicios sean de esta naturaleza; si dentro de sus tareas se incluyen actividades del trabajador en sentido general, no pueden aplicarse las normas del régimen especial sino las otras que son más favorables al trabajador.

En base a lo expuesto debería incluirse un artículo que señalara la no aplicación de las disposiciones de este Capítulo III a la relación del trabajo que incluyan, aún en parte, labores, tareas o actividades diferentes a las que caracterizan al trabajador doméstico.

EL TRABAJO DE LOS CONSERJES

NORMAS APLICABLES

A diferencia de lo que ocurre con el régimen del trabajador doméstico, la actividad de los conserjes no tiene destinado un capítulo especial en la Ley vigente, sino que se le aplica las disposiciones contempladas en el Capítulo V, Título IV del vigente Reglamento de la Ley del Trabajo; y por mandato expreso del artículo 274 ejusdem, también se regirán por las disposiciones de la Ley del Trabajo y su Reglamento "aplicables a los trabajadores en general". El trabajador doméstico no está incluido en esta extensión.

El Anteproyecto omite el señalamiento del artículo 274, ya citado, pero en forma expresa le otorga al conserje la protección de la Ley y el Reglamento al proponer: "Los conserjes, a saber, los trabajadores que tienen a su cargo la custodia de un inmueble, la atención, aseo y mantenimiento del mismo, *estarán cubiertos por la protección de esta ley y de su Reglamentación*". (subrayado nuestro), quedando en forma clara dispuesto que éstos, los conserjes, sí gozan de todos los beneficios contemplados en el Anteproyecto para los trabajadores en general y que no sean objeto de tratamiento o consideración especial en el capítulo destinado a estos trabajadores. Si el Capítulo IV del Anteproyecto no hace referencia alguna a prima de antigüedad, debe aplicársele entonces las condiciones generales; si habla de reposos, se le aplican las del capítulo especial y no las referidas a los trabajadores en general.

SUJETOS

Como toda relación de trabajo, existe un sujeto que presta el servicio, trabajador, y otro que recibe el beneficio de ese trabajo, patrono. En este régimen especial el trabajador recibe el calificativo de conserje.

El Anteproyecto presenta en el primer artículo las funciones que debe cumplir el conserje; habla de custodia, atención, aseo y mantenimiento de un inmueble. Si analizamos esta redacción y la concatenamos con la siguiente, podemos concluir que para que un trabajador sea considerado conserje debe, además de tener a su cargo la custodia del inmueble, prestar labores en aseo y mantenimiento.

Por la forma como está redactado el primer artículo del Capítulo IV, pareciera que la primordial actividad del conserje es la custodia de un inmueble; y, luego, pero también condicionante para calificarlo como tal, realizar tareas de atención, aseo y mantenimiento. Así se justificaría, entonces, la redacción del segundo artículo al señalar que la sola prestación de servicio de vigilancia y custodia de inmuebles no es suficiente para considerar al trabajador como conserje.

Las anteriores afirmaciones las basamos en lo siguiente: a) Si tuviesen igual consideración todas las actividades del conserje, la redacción pudiera haberse hecho así: "Los conserjes, a saber, los trabajadores que tienen a su cargo la custodia, atención, aseo y mantenimiento de un inmueble..." y no en los términos expuestos. b) Un conserje puede realizar tareas de aseo y mantenimiento sin efectuar custodia y vigilancia; pero no éstas sin las primeras. Así lo expresa el segundo artículo del Anteproyecto.

En el Reglamento vigente no se hace esta exclusión ya que la limitación no es a las tareas de vigilancia y custodia solamente, sino cuando esta actividad es realizada por empresas.

Pienso que en el Anteproyecto debería tomarse, para este punto, el mismo supuesto de la primera parte del artículo 231 del Reglamento, quedando así el texto del Anteproyecto redactado en los siguientes términos: "No se considerarán conserjes los trabajadores de empresas que proporcionen únicamente servicios de ...". Puede darse el caso, en conjuntos residenciales de mucho volumen de habitantes, que existan varios conserjes o un conserje y varios ayudantes dividiéndose las tareas, quedando unos en limpieza, otros en vigilancia o custodia y otros en mantenimiento, sin pertenecer a ninguna empresa, y al efectuar en ese inmueble tareas de custodia, complementarias del conserje, quedarían, por el texto del Anteproyecto, excluidos de la aplicación del régimen especial de los conserjes.

Considero importante la inclusión de la última parte del segundo artículo. La labor que presta el conserje es en beneficio de colectividad, de grupo, de uso o aprovechamiento de áreas o espacios comunes a residentes u ocupantes de un inmueble; pero esta misma labor prestada en oficinas, no referido a áreas comunes o de acceso, no justifica las funciones de un conserje. Si la realizan en dependencias particulares tampoco podríamos hablar de un conserje;

en este caso se trataría de un trabajador doméstico antes que de un conserje.

Por lo que se refiere al sujeto patrono, hay que hacer alguna diferenciación entre unos y otros.

Propietarios del inmueble. Señala el Anteproyecto que el propietario del inmueble "y" la empresa o persona encargada de administrarlo o de arrendarlo serán patronos del conserje.

Este artículo propuesto, por su importancia, merece ser analizado. Diera la impresión que el propietario del inmueble siempre será patrono, aún cuando no actúe en su propio nombre; aún cuando lo tenga arrendado a terceros no teniendo relación ni inherencia en el destino o utilización del bien arrendado, será patrono. Pudiera entenderse que el propietario de un edificio que lo arrienda a un tercero, sigue siendo el patrono del conserje. Pudiera mejor establecerse una diferencia, como lo trae el Reglamento vigente, y precisar que cuando el propietario es el que actúa sobre el bien arrendado, lo controla, recibe los beneficios, decide sobre su ocupación o utilización, es el patrono. También será el patrono, por más que lo entregue en administración, si éste, el administrador, es un simple mandatario que se rige por las disposiciones sobre el mandato.

Una persona, natural o jurídica, que actúa como simple mandatario administrando un bien determinado, procediendo en nombre de otro, nunca puede ser patrono. El administrador de una empresa no es patrono respecto a los trabajadores de la misma, el administrador de un edificio destinado al arrendamiento, actuando como simple mandatario, no puede ser patrono del conserje.

La disposición que hace referencia a la persona del conserje tendría que estar redactada de manera que distinguiera cabalmente las posibles situaciones y evitar extender la calificación de patrono a quien no lo es. Se ve con frecuencia en oficinas públicas del Ministerio del ramo considerar como patrono en el régimen especial del conserje a un simple mandatario, dando como total y único argumento la letra del artículo 232 y 233 del Reglamento vigente.

Es posible aclarar con la reforma de la Ley esta situación, definiendo de una vez la persona del patrono en las diferentes situaciones en que se presenta en este servicio especial.

En conclusión: Es patrono el propietario del inmueble que explota el arrendamiento de éste en su propio nombre. También el administrador que actúe en su propio nombre es patrono, pero no cuando su función está circunscrita a la figura del mandato.

Sistema de Propiedad Horizontal. Por lo que se refiere a los co-propietarios, a la comunidad de propietarios, no hay duda alguna en que son ellos los patronos, pero cuando la administración ha sido contratada con una persona natural o jurídica, el Anteproyecto y la norma reglamentaria vigente señalan que será éste, el administrador, el patrono y excluyen de la relación laboral a los co-propietarios y es aquí donde también se hace necesario una distinción.

Cuando la comunidad de propietarios entrega la administración a una persona, ésta no es patrono, ya que actúa como simple mandatario, tanto por la forma en que se lleva a cabo la relación administrador-conserje, carente del elemento subordinación, como por disposición legal.

El conserje en su prestación de servicio está directamente subordinado a la comunidad de co-propietarios y no al administrador ni a las llamadas Juntas de Condominio, ambos mandatarios de aquella. No es el administrador quien establece tareas, fija sueldos, acuerda condiciones de trabajo; tampoco la Junta de Condominio. Actúan por mandato del patrono, que viene a ser la comunidad de propietarios.

En el campo legislativo la Ley de Propiedad Horizontal dedica el TÍTULO SEGUNDO a la administración de los inmuebles vendidos bajo ese régimen. En el artículo 19 se establece que la Asamblea de Co-propietarios designará al Administrador, en caso contrario lo hará el Juez "prefiriendo a uno de los propietarios".

Si la Ley otorga a la comunidad de co-propietarios la facultad de designar al administrador, así como de revocar el nombramiento o reelegirlo prorrogándole su gestión, aquella será el patrono y no el administrador. Más clara resulta la posición que venimos sosteniendo si el nombramiento recae sobre uno de los propietarios, por designación judicial.

No puede ser patrono quién solo administra por cuenta y en nombre de otro. El administrador no recibe el resultado de la prestación del servicio, los co-propietarios sí; el administrador no paga el salario, sino que se lo transfiere a la comunidad en los gastos de condominio; y, por último, la subordinación no se cumple con el administrador sino con la comunidad que, como se dijo, establece condiciones de trabajo, otorga vacaciones y permisos, fija la remuneración, ingresa al trabajador y le pone fin al contrato de trabajo, aún cuando todas estas actuaciones las haga por intermedio de un administrador o la Junta de Condominio.

Independientemente de lo expuesto, el citado artículo 19 en su primer aparte expone: "En todo caso, la responsabilidad del administrador se rige por las normas del mandato", con lo cual quiere afirmar en forma concreta y definitiva que el administrador es un mandatario y por eso su responsabilidad

será ventilada a la luz de las normas propias del mandato.

AYUDANTES DEL CONSERJE

Resulta positiva la inclusión de esta norma en el Anteproyecto, sobre todo manteniendo la denominación de ayudante para destacar que no es posible concebirlo en una relación de trabajo si no existe primeramente un conserje que realice tales funciones el ayudante no es el que efectúa el trabajo del conserje. Este es el que las cumple y aquel ayuda, cuadyuva a la ejecución de ellas, por tanto, en las relaciones de trabajo en las cuales el conserje se provee de una persona para que haga las tareas mientras él se ocupa de labores fuera del inmueble, no podemos hablar de ayudante del conserje; sería, en todo caso, el conserje.

Como el ayudante del conserje goza de todas las disposiciones del capítulo de regímenes especiales dedicados a los conserjes, salvo aquellos que por su propia naturaleza no sea posible, quedando subordinados al mismo patrono del conserje, para prestar la labor debe estar contratado por el patrono y no por el conserje. Es decir, quien contrata al ayudante del conserje es el patrono del conserje y no éste. A los fines de evitar dudas en cuanto a los ayudantes, que muchas veces trabajan con un conserje sin el consentimiento del patrono, y luego cuando exigen sus derechos son rechazados por no existir contrato de trabajo, sería conveniente agregar en dicha disposición este requisito, dándole a los ayudantes seguridad en cuanto a su relación con el patrono. Se pudiera mantener la redacción del Anteproyecto y agregar la parte propuesta, quedando así: "El ayudante del conserje en las tareas de limpieza, custodia y servicios accesorios del inmueble, estará amparado por las disposiciones de este capítulo, cuando cumpla sus labores con autorización del patrono del conserje.

VIVIENDA DEL CONSERJE

El Anteproyecto trae del Reglamento el artículo referente al uso de la vivienda —habitación—, su entrega al término del contrato y su consideración como parte del salario.

Podemos señalar que el término vivienda resulta más acorde y preciso que el de habitación propuesto en el Anteproyecto. Vivienda y habitación son sinónimos, sin embargo la palabra vivienda da la idea de un inmueble con diversos aposentos —cuartos, recibo, cocina, baño—, mientras que el término habitación viene a representar un local, como cuarto, cocina, recibo, etc.

Si consideramos que el conserje ocupa la conserjería con su familia (cónyuge e hijos) el término más adecuado sería vivienda, para ser ocupada por varias personas, con diferentes aposentos para utilizaciones diversas. No

obstante, repetimos, vivienda y habitación son similares y si lo que se quiere es adecuar, mejorar, modificar en sentido positivo una norma, el hecho de intercambiar palabras de igual sentido no es suficiente; vivienda traduce mejor el significado.

Ahora bien, lo importante en la vivienda del conserje, cuando termina la relación de trabajo, es la oportunidad de su entrega. El Anteproyecto, transcribiendo la correspondiente norma reglamentaria, propone mantener la redacción actual, que dice: "... Cuando las partes no se hayan acordado sobre la fecha a desocupar la habitación, la primera autoridad civil del Municipio o Parroquia la fijará prudencialmente".

Este procedimiento ha traído graves inconvenientes que afectan no sólo al trabajador y patrono, sino a terceros, residentes en el inmueble en el cual prestaba servicios el conserje. Por las funciones que presta el conserje de custodia, atención, aseo y mantenimiento, en un período diario aproximado entre las 7 a.m. a 10 p.m., su presencia física es absolutamente necesaria. De ahí la conveniencia de proporcionarle una vivienda o habitación para que conviva en el inmueble con su familia y pueda estar disponible para cumplir las tareas que le son inherentes; es decir, la vivienda para que pueda efectuar mejor su labor.

Al terminarse una relación de trabajo, el trabajador cesa en sus funciones, que para el caso concreto significa dejar de custodiar, atender, asear y mantener el inmueble, pero el conserje presta sus servicios en un inmueble que, en arrendamiento o en propiedad horizontal, requiere de cumplir esas funciones permanentemente porque está habitado por personas naturales que necesitan aprovecharse del resultado de la labor del conserje, por lo que al terminar la actuación de uno, debe ser sustituido inmediatamente por otro para realizar aquellas tareas.

La vivienda se concede para lograr la prestación de servicios en las mejores condiciones. Si en un inmueble existe la vivienda del conserje, al proporcionársela realizará su trabajo con mayor dedicación e interés, pero si no se le suministra porque aún está ocupada por el anterior conserje, las labores de custodia, atención, aseo y mantenimiento no se prestarán cabalmente o no se realizarán, por lo que la vivienda debe ser entregada en el mismo momento en que se pone fin al contrato de trabajo. Cuando el reglamentista deja en manos de la autoridad competente la fijación de la oportunidad para desocupar la vivienda, de no haberse puesto de acuerdo las partes, establece la posibilidad de que el plazo, atendiendo a un mayor o menor grado de relación, simpatía o enemistad, sea breve o amplio. Mientras este lapso transcurre el otro trabajador, el sustituto, se ve privado del beneficio de la vivienda y desmejorada su condición por tener una remuneración parcial, ya que el valor estimado por el canon de arrendamiento es salario.

Si alegamos que es injusto exigir la entrega de la vivienda, sin plazo, al término del contrato porque quedaría en la calle sin tener lugar para mudarse, también es injusto privar al otro trabajador de la vivienda que requiere para cumplir mejor sus funciones, habitándola con su familia. Se verían perjudicados además todos los residentes del inmueble al no contar con la persona que vigila, limpia y mantiene hasta tanto se lleve a cabo la desocupación. Por el interés personal del conserje que termina la relación de trabajo, no se puede perjudicar al conserje que ingresa ni a los habitantes del inmueble.

Partiendo de la idea de que la vivienda se dá con ocasión del trabajo, al cesar éste, debe devolverse inmediatamente y, en caso contrario, nace para el patrono el derecho de exigir la entrega judicialmente, pudiendo solicitar el secuestro de la vivienda. La vivienda es parte del salario; si no hay relación de trabajo no hay motivo para recibir ese salario en especie.

En conclusión, el artículo del Anteproyecto tendría la redacción propuesta, sustituyendo habitación por vivienda y modificando el último párrafo así: "Cuando las partes no se hayan acordado sobre la fecha a desocupar la vivienda, el patrono podrá solicitar la entrega de la misma acudiendo por ante los Tribunales competentes".