



Consultoría Jurídica  
División de Dictámenes

Nº 22 -2008

**CONSULTA:** La Secretaria General y la Secretaria de Reclamos del Sindicato Nacional de Conserjes de Venezuela (SINACOVEN), se han dirigido a esta Consultoría Jurídica con la finalidad de solicitar pronunciamiento con respecto a la procedencia o no, de los siguientes beneficios sociolaborales: *“...en materia de nuestros aguinaldos, la aprobación del ticket de alimentación, un horario de trabajo legal de 8 horas diarias y 42 semanales (Sic), seguro social y política habitacional; y más importante aun (Sic) que el estado (Sic) decrete la expropiación de las conserjerías y nosotros se las pagamos al estado (Sic).”*

**DICTAMEN:** En opinión de esta Consultoría Jurídica las trabajadoras y los trabajadores de conserjería deberán trabajar una jornada de trabajo acorde con lo establecido en el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, es decir, que no exceda de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) horas semanales. Deberán recibir una bonificación de fin de año equivalente a quince (15) días de salario, tal como lo dispone el último aparte del artículo 183 de la Ley Orgánica del Trabajo. Con relación al beneficio de alimentación, éste será procedente al verificarse los supuestos establecidos en la ley que rige la materia; es decir, cuando su empleador o empleadora cuente con veinte (20) o más trabajadoras y/o trabajadores a su cargo. Con relación al derecho de inserción en el Sistema de Seguridad Social y el Sistema Nacional de Vivienda y Hábitat, la empleadora o empleador está en la obligación de inscribir a las trabajadoras y los trabajadores al momento de iniciarse la relación de trabajo. Atendiendo a la solicitud de expropiación de los inmuebles que habitan con ocasión de la prestación de sus servicios, debe esta Consultoría Jurídica puntualizar que por no formar parte de su ámbito de competencias le resulta inoficioso emitir pronunciamiento alguno.

A objeto de dar respuesta a la presente solicitud, es necesario precisar que la labor de las conserjes y los conserjes involucra actividades que atienden a la custodia, cuidado, limpieza y mantenimiento de un determinado inmueble. Igualmente es menester señalar que las normas referidas al trabajo de los conserjes se encuentran establecidas en el Título V, Capítulo III, de la Ley Orgánica del Trabajo, distinguido bajo la denominación de regímenes especiales.



Ahora bien, nuestro legislador estableció en el artículo 282 de la Ley Orgánica del Trabajo, las labores que caracterizan el trabajo de las conserjes y los conserjes en los términos que a continuación se exponen:

*“Artículo 282. Los conserjes, a saber, los trabajadores que tienen a su cargo la custodia de un inmueble, la atención, el 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.”*

Adentrándonos al planteamiento relacionado con la presunta insuficiencia del salario que perciben las conserjes y los conserjes, es importante destacar, que en conformidad con la disposición contenida en el artículo 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, “...*el Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital.*” Igualmente, el artículo 129 de la Ley Orgánica del Trabajo dispone, que en ningún caso el salario podrá ser menor que el fijado como mínimo por la autoridad competente.

Ahora bien, la prohibición comentada anteriormente y las sanciones que se derivarían ante un eventual incumplimiento de esta disposición, han sido desarrolladas en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, **TÍTULO II, De la Relación Individual de Trabajo, CAPITULO VIII, De las Condiciones de Trabajo, Sección Segunda: Del Salario Mínimo**, artículo 60, como se cita de seguidas:

*“Artículo 60: No podrá pactarse un salario inferior a aquel que rija como mínimo de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y el presente Reglamento.  
El pago de un salario inferior al mínimo será sancionado de acuerdo con el artículo 627 de la Ley Orgánica del Trabajo.*



Consultoría Jurídica  
División de Dictámenes

Nº 22 -2008

*Además, el patrono infractor o patrono infractora quedará obligado a reembolsar a los trabajadores o trabajadoras la diferencia entre el salario mínimo y lo realmente pagado, así como sus incidencia sobre los beneficios, prestaciones e indemnizaciones, por todo el tiempo en que hubiere recibido salarios, mas bajos que los fijados como mínimos, además de pagarle el monto equivalente a los intereses que devengaría esa cantidad a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país”*

Dentro de esta perspectiva, en nuestra práctica el Ejecutivo Nacional decreta, en el ejercicio de las atribuciones conferidas en el **Título III, De la Remuneración, Capítulo II, Del Salario Mínimo**, último aparte del artículo 167 de la Ley Orgánica del Trabajo en concordancia con lo dispuesto en el artículo 61 de su Reglamento este “salario mínimo vital” anualmente.

Así las cosas, mediante Decreto Presidencial Nº 6.052 de fecha 29 de abril del año en curso, publicado en la Gaceta Oficial Nº 38.921 del día 30 del mismo mes hogaño, se estableció que corresponde por concepto de “... *salario mínimo mensual obligatorio para las trabajadoras y los trabajadores que presten servicios en los sectores público y privado (...) la cantidad mensual de SETECIENTOS NOVENTA Y NUEVE BOLÍVARES FUERTES CON VEINTITRÉS CÉNTIMOS (Bs. F. 799,23) (...) a partir del 1º de mayo de 2008.*”

Dispone igualmente el artículo referido que: “*El salario mínimo obligatorio corresponderá a las trabajadoras y los trabajadores urbanos, rurales, domésticos y de conserjería, independientemente del número de trabajadores que presten servicios para el patrono.*” (Destacado de esta consultoría).

En este sentido, se infiere de la inteligencia del artículo antes citado que la



Consultoría Jurídica  
División de Dictámenes

**Nº 22 -2008**

intención del Ejecutivo Nacional, es evitar las discriminaciones que pudieran fundamentarse en las características del servicio que presten las trabajadoras y trabajadores, así como garantizar la igualdad y la vigencia de la justicia social, ante la realización del trabajo como hecho social.

Con base en lo anteriormente señalado, se concluye que las trabajadoras y los trabajadores que ejerzan el oficio de conserjes, deberán recibir como pago mínimo el salario establecido en el Decreto anteriormente mencionado, es decir, una remuneración de setecientos noventa y nueve bolívares fuertes con veintitrés céntimos (Bs. F. 799,23).

Dentro de esta misma temática, es oportuno destacar que el salario debe ser cancelado en efectivo de conformidad con la disposición contenida en el artículo 3 del referido Decreto, no pudiéndose efectuar un pago en especie que afecte el quantum a los efectos del salario mínimo.

Abordando el planteamiento de las consultantes, relacionado con el beneficio de “aguinaldos”, deberá atenderse la disposición contenida en el artículo 282 de la Ley Orgánica del Trabajo, que establece expresamente la procedencia del beneficio previsto en el aparte final del artículo 183 del texto normativo, el cual reza:

*“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.”*

De la norma transcrita se infiere que las consultantes deberán recibir dentro de los primeros quince días del mes de diciembre y por concepto de “bonificación”, el equivalente a quince (15) días de salario, salvo que se convengan condiciones mas favorables entre las trabajadoras y los trabajadores y el ente empleador.



Consultoría Jurídica  
División de Dictámenes

Nº 22 -2008

Dentro de otro orden de ideas, esta Consultoría Jurídica pasa a analizar la temática relacionada con la procedencia o no, del beneficio de alimentación identificado por las consultantes como “*tickets de alimentación*”. Con la finalidad de atender tal requerimiento, se transcribe de seguidas el encabezamiento del artículo 2 de la Ley de Alimentación para los Trabajadores, publicada en Gaceta Oficial Número 38.094 de fecha 27 de diciembre del año 2004:

*“Artículo 2: A los efectos del cumplimiento de esta Ley, los empleadores del sector público y del sector privado que tengan a su cargo veinte (20) o más trabajadores, otorgarán el beneficio de una comida balanceada durante la jornada de trabajo”.*

Se desprende del dispositivo transcrito que la obligación de otorgar el beneficio de alimentación, es sólo para los empleadores o las empleadoras que tengan bajo su dependencia veinte (20) o más trabajadores o trabajadoras. Por tal razón, las conserjes o los conserjes que trabajen para un empleador o empleadora que se encuentre en este supuesto, deberán recibir dicho beneficio, caso contrario, no procederá la exigencia del pago.

Ahora bien, en lo que respecta al requerimiento relacionado con la jornada de trabajo diaria y semanal, pasa este órgano administrativo a dejar establecida su opinión, previas las siguientes consideraciones:

En primer término, debe atenderse a la disposición contenida en el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que establece los límites de la jornada de trabajo. Destaca también esta norma que deberá propenderse a la progresiva disminución de la jornada de trabajo, todo ello dentro del interés social y la mejor utilización del tiempo libre, en beneficio del desarrollo físico,



Consultoría Jurídica  
División de Dictámenes

**Nº 22 -2008**

espiritual y cultural de las trabajadoras y los trabajadores.

Por otra parte, el artículo 285 de Ley Orgánica del Trabajo establece que el *“conserje deberá tener normalmente un reposo mínimo de nueve (9) horas consecutivas a partir de las diez (10) de la noche.”*

Ahora bien, de la labor de las conserjes, abordada en el derecho interno como un régimen especial, el autor venezolano Oscar Hernández Álvarez (2007), en la obra titulada *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento*, al referirse al tratamiento que da el derecho del trabajo al régimen genérico y a los regímenes especiales, plantea lo siguiente:

*“...se observa en esta disciplina, la presencia de otras normas que al lado de las generales o comunes, establecen regímenes particulares o especiales, habida cuenta de que no todas las actividades que pueden ser realizadas por el hombre, tienen las mismas características, o porque la persona que los realiza requiere para su ejecución de una normativa que consagre unos derechos que mejoren el régimen general, por lo cual, las motivaciones de estos varían en cada modalidad.” (p.279).*

Atendiendo a la normativa y a la doctrina anteriormente señalada, es necesario dejar establecido, que aunque nos encontremos dentro de un régimen que ha sido catalogado por el Legislador como un régimen especial, por ser una labor que amerita condiciones especiales por la naturaleza de sus funciones, a saber *“la custodia de un inmueble, la atención, el aseo y el mantenimiento del mismo”*, no puede constituir ello, el fundamento para enervar el cumplimiento de la jornada de trabajo establecida en el dispositivo constitucional, en detrimento de las trabajadoras y los trabajadores.

Con base en estos razonamientos y la normativa anteriormente invocada, esta



Consultoría Jurídica  
División de Dictámenes

**Nº 22 -2008**

Instancia Administrativa concluye, que las trabajadoras y los trabajadores de las conserjerías, en aplicación del dispositivo constitucional contenido en el artículo 90, deberán trabajar una jornada que no exceda de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

No obstante, haciendo la salvedad que por la especialidad de su labor, que amerita que la trabajadora o el trabajador deban permanecer a la disposición del ente empleador para eventuales emergencias, ante tales circunstancias, este último deberá pagar aquellas horas que labore el conserje fuera del horario pactado, como extraordinarias.

Atendiendo al pronunciamiento relacionado con la inscripción en el Instituto Nacional de los Seguros Sociales, debe atenderse la disposición constitucional contenida en el artículo 86 que establece: “...*toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio Público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias*”.

Desarrollando este precepto, el Decreto Nº 6.266, con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley del Seguro Social, de fecha 22 de julio de 2008, publicado en la Gaceta Oficial número 5.891 Extraordinario de fecha 31 de julio de 2008, establece en su artículo 2º, párrafo segundo lo siguiente:

*“...Están protegidos por el Seguro Social Obligatorio, las trabajadoras y los trabajadores permanentes bajo la dependencia de una empleadora o empleador, sea que presten sus servicios en el medio urbano o en el rural y sea cual fuere el monto de su salario.”*

Sobre la base de la norma parcialmente transcrita, se concluye que toda trabajadora y trabajador permanente, cuya labor dependa de un empleador, deberá



Consultoría Jurídica  
División de Dictámenes

**Nº 22 -2008**

ser proveído de seguridad social, mediante la inscripción en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales; por tal razón las trabajadoras consultantes, podrán exigir este derecho al ente empleador para el cual prestan sus servicios.

En este estado, pasa esta Consultoría Jurídica a atender la solicitud de las consultantes, relacionada con el acceso al Régimen Prestacional de Vivienda.

El Estado venezolano mediante los mecanismos que ofrece el derecho, ha garantizado a las trabajadoras y los trabajadores el acceso a las políticas, planes, programas, proyectos y acciones que el Ejecutivo Nacional desarrolla en materia de vivienda y hábitat; a tales efectos el ente empleador, deberá observar las disposiciones contenidas en el Decreto Nº 6.072, con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Régimen Prestacional de Vivienda Hábitat, de fecha 14 de mayo de 2008, publicado en la Gaceta Oficial número 5.889 Extraordinario, de fecha 31 de julio de 2008.

Corresponde entonces a la empleadora o el empleador, acatar las normas establecidas en el **Título III, Recursos del Sistema Nacional de Vivienda y Hábitat, Capítulo III, del Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda**, del Decreto mencionado, que en su artículo 29, establece que dicho fondo estará constituido, entre otros, por el ahorro obligatorio proveniente de los aportes monetarios de las trabajadoras y los trabajadores bajo dependencia, y de sus entes empleadores.

Igualmente, el artículo 31 del Decreto comentado, establece la obligación de la empleadora y el empleador de retener dichos aportes a las trabajadoras y los trabajadores, en los términos que se cita de seguidas:

***“Recaudación de los aportes del ahorro obligatorio***





Consultoría Jurídica  
División de Dictámenes

Nº 22 -2008

**Artículo 31.** *La empleadora o el empleador deberá retener el ahorro obligatorio de cada trabajadora o trabajador, efectuar su correspondiente aporte y depositarlos en la cuenta de cada uno ellos, en el Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda, dentro de los primeros cinco días hábiles de cada mes.”*

De lo antes señalado, se infiere que el requisito establecido para que proceda la obligación del empleador o la empleadora de retener dicho ahorro, es que medie una relación de trabajo bajo dependencia. En consecuencia, es criterio de esta Consultoría Jurídica que las empleadoras o empleadores de las trabajadoras consultantes, deberán realizar el aporte mensual antes señalado, en la cuenta de cada conserje.

Atendiendo a la solicitud de opinión, con respecto a la declaratoria de expropiación de los inmuebles ocupados por las trabajadoras y trabajadores de conserjerías, este Despacho considera infundado efectuar pronunciamiento alguno, ya que no es la instancia competente para dirimir tal situación.

En estos términos, queda expuesta la opinión de esta Consultoría Jurídica, en Caracas, a los veintiún (21) días del mes de noviembre de 2008.

Atentamente

**MARLON VÁSQUEZ MONTOYA**  
Director General de Consultoría Jurídica  
Resolución N° 6.147 de fecha 02/10/2008  
Gaceta Oficial N° 39.032 de fecha 07/10/2008