

**CRITERIO DEL TSJ SOBRE LOS BENEFICIOS Y DERECHOS LABORALES
DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR
(SENTENCIA DE LA SALA DE CASACIÓN SOCIAL. 14-4-09)**

POR GILBERTO BRUZUAL BÁEZ*

- TIENEN DERECHO A LA ANTIGÜEDAD PREVISTA EN EL ART. 108 (LOT).
- SE MANTIENEN LAS VACACIONES DE 15 DÍAS CONTINUOS.
- PRIMA DE FIN DE AÑO (AGUINALDO) DE 15 DÍAS DE SALARIO.
- EL PREAVISO SIGUE SIENDO DE 15 DÍAS FIJOS PARA AMBAS PARTES.
- TIENEN DERECHO AL SALARIO MÍNIMO POR JORNADA COMPLETA DE TRABAJO.
- NO GOZAN DE ESTABILIDAD. PUEDEN SER DESPEDIDOS SIN CAUSA JUSTIFICADA..
- LOS NUEVOS CRITERIOS RIGEN A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DE LA SENTENCIA.

La Ley Orgánica del Trabajo (LOT) establece que son trabajadores domésticos (TD) 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 (art. 274). La LOT consagró una normativa especial para esos trabajadores. Luego, como consecuencia de la vigencia de la Constitución de 1999, surgieron una serie de interrogantes en cuanto a la aplicación del régimen general de esa Ley a los trabajadores domésticos y de que algunas de las disposiciones de su régimen especial fueran violatorias a la Ley Suprema, dudas que fueron aclaradas en la sentencia de interpretación pronunciada por el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social con Ponencia del Magistrado Luis E. Franceschi Gutiérrez en fecha 14 de abril de 2009.

Aunque sin esa calificación, la LOT distingue dos tipos de trabajadores del hogar: a) **Los trabajadores domésticos internos** que son los que habitan en la casa donde prestan sus servicios y que no están sujetos a horario ni a las disposiciones de los Títulos II, III y IV de esa Ley, pero que deberán tener un descanso mínimo continuo de diez (10) horas, Esos trabajadores no devengan

horas extraordinarias, ni se les paga recargo por trabajo nocturno o por días feriados. b) **Trabajadores domésticos externos** que son aquellos que no habitan o duermen en el hogar donde prestan sus servicios. Su jornada normal de trabajo es la prevista en la Constitución y en la Ley LOT, es decir, tienen una jornada máxima diurna de 8 horas al día y de 7 horas nocturna, con una duración máxima semanal de 44 horas y 35 horas, respectivamente, pudiéndose convenir, de acuerdo con la LOT, una jornada diaria de 9 horas (sin que se pague esa hora como extraordinaria) para otorgar al trabajador doméstico también dos días completos de descanso cada semana, que es muy común en Venezuela que no trabajen sábado y domingo. Estos trabajadores domésticos externos excepcionalmente, en los supuestos previstos en el literal C del artículo 198 de la LOT, pudieran tener una jornada hasta de 11 horas, con una (1) hora de descanso en ella, cuando su trabajo durante la semana en el hogar tengan largos períodos de inacción, como por ejemplo están allí para limpiar o cocinar no todos los días, atender esporádicamente llamadas telefónicas, comunicaciones o recibos de servicios, quedándoles la mayor parte de la jornada diaria para descansar, leer o ver televisión, generalmente sin el control directo del patrono o de sus familiares por encontrarse estos trabajando o estudiando.

La sentencia objeto de estos comentarios decidió el recurso de interpretación solicitado por la representación del Ministerio del Trabajo en fecha 18 de septiembre de 2003 ante la Sala de Casación Social del TSJ relacionado con la interpretación del alcance y contenido del artículo 275 de la LOT. El 20 de enero de 2004, esta Sala declinó la competencia en la Sala Constitucional, argumentó para ello la acumulación de pretensiones formuladas por el recurrente: solicitud de pronunciamiento sobre la constitucionalidad del artículo 275 de la LOT, y sobre la legalidad de la fijación del salario mínimo de los trabajadores domésticos mediante decretos emanados del Poder Ejecutivo Nacional. El 22 de febrero de 2005 la Sala Constitucional se pronunció sobre la incompetencia de ella para el conocimiento de la solicitud de interpretación, rechazó la declinatoria y declaró la competencia de la Sala de Casación Social.

Finalmente, la Sala en su sentencia de interpretación consideró necesario también interpretar otros artículos distintos al 275 de la LOT, pero vinculados con el trabajo de los trabajadores domésticos.

De los criterios establecidos por la Sala y de los ya existentes sobre la normativa aplicable a esos trabajadores, entre otros beneficios, derechos y condiciones de trabajo, se desprenden y precisan los siguientes:

1. **Prestación de antigüedad.** Ahora se les aplica el artículo 108 de la LOT que prevé para el primer año de servicio 45 días de salario y para el segundo año y los siguientes 60 días, más los respectivos días adicionales. Esa prestación gana intereses mensuales que les serán entregados anualmente si el trabajador los requiere. La antigüedad básica se paga al terminar la relación laboral, salvo los adelantos permitidos por la ley, de un 75%(máximo) de lo acumulado por ese concepto (Leer completo ese artículo).
2. **Vacaciones.** Disfrute todos los años de 15 días continuos con su respectivo pago de salario que se hace adelantado al iniciar las vacaciones (art. 277 LOT). En caso de terminación de la relación se le cancela, salvo que el despido sea justificado, las vacaciones fraccionadas por los meses completos de servicio. Ahora se les debe pagar el bono vacacional (art. 223 LOT).
3. **Prima de navidad.** Se mantiene la aplicación del artículo 278 de la LOT a los TD. No se les paga utilidades, sino una prima de navidad de conformidad con el tiempo trabajado ese año: a) Después de tres (3) meses de servicio, de cinco (5) días de salario; b) Después de seis (6) meses de servicio, de diez días de salario; y c) Después de nueve (9) meses de servicio, de quince (15) días de salario (ver art. 145 LOT).
4. **Preaviso.** Se ratifica la aplicación del artículo 279 de la LOT que contempla un preaviso, si no hay causa legal justificada para la terminación de la relación laboral, de 15 días fijos, es decir, no se toma en cuenta el tiempo de antigüedad que tenga el trabajador. Su omisión (patrono o trabajador) obliga a la parte que debe darlo a pagarle a la otra una cantidad

equivalente al salario del período correspondiente. El lapso omitido por el patrono se computara en la antigüedad del TD para todos los efectos legales.

5. **Salario Mínimo.** La Sala determinó que el Ejecutivo Nacional si tiene competencia para fijar el salario mínimo de los TD para la jornada de trabajo, que siempre ha sido establecido en forma mensual y para el salario diario. Si el trabajador doméstico externo (no habita en la casa donde presta sus servicios) labora media jornada, el salario mínimo será la mitad de lo fijado. También pudiera contratarse por horas el TD, entonces se le calculará proporcionalmente el valor de la hora, en base al salario mínimo de la jornada completa. El salario mínimo debe ser pagado en dinero y no en especie.
6. **Protección y pago del salario.** Para tales fines se les aplica todo el régimen general previsto la LOT, salvo las excepciones indicadas en la sentencia. A los trabajadores domésticos internos se le puede pagar mensualmente porque reciben alimentación y vivienda. Debe advertirse que estos dos últimos beneficios únicamente podrán ser considerados como parte del salario cuando así haya sido convenido por las partes en forma expresa (art. 147 LOT). A los trabajadores externos máximo se le puede pagar quincenalmente.
7. **No gozan de estabilidad.** Como lo prevé la LOT el TD no goza de estabilidad relativa, por tanto, puede ser despedido justificadamente o no. Como consecuencia de ello no tienen derecho a solicitar reenganche, pago de salarios caídos, ni a las indemnizaciones previstas en el artículo 125 de la LOT, conocidas popularmente como pago doble de prestaciones.

No dijo nada la sentencia sobre la inamovilidad de los TD, pero hoy en día opinamos que no gozan de esa protección (maternidad, enfermedad, etc), porque aun siendo legítimos los intereses de esos trabajadores y que están amparados en la Ley Suprema los mismos coliden con otros intereses también de rango constitucional, porque por otra parte existen múltiples intereses familiares del patrono que deben prevalecer, de lo contrario se

pondría en peligro la tranquilidad de su hogar, privacidad, descanso, la vida, salud, la propiedad, su residencia o correspondencia, en fin, hay un mayor cúmulo de intereses que deben protegerse. La misma Sala de Casación Social en su Sentencia, aunque refiriéndose a la estabilidad relativa, expresa que los trabajadores domésticos quedan excluidos en la LOT de esa protección ((no lo dice expresamente, pero lógicamente se deduce que no lo considera discriminatoria e inconstitucional esa exclusión), porque ...” además de ser una institución que resulta incompatible con la naturaleza de la relación de suprema confianza que debe existir entre las partes, no pudiendo concebirse estar obligado a permitir que coactivamente un trabajador se reintegre al entorno familiar del patrono que consideró necesario terminar con esta vinculación”.

8. Causas de terminación de la relación de trabajo. Son las mismas previstas en los artículos 98,99, 102 y 103 de la LOT, varias se repiten en el artículo 279 ejusdem, y las enfermedades contagiosas de alguna de las partes, previstas en las normas sanitarias (art. 280).

9. RÉGIMEN GENERAL. Salvo las excepciones señaladas en la sentencia, en todas las demás situaciones los TD también se rigen por las normas generales de la LOT.

Por tratarse de una interpretación para adaptar el régimen especial de los trabajadores domésticos y de normas del régimen general de la Ley Orgánica del Trabajo, a la Constitución de 1999, los criterios deben aplicarse a partir de la publicación de la referida sentencia.

* PROF. UGMA. UCAB. UNEG. UDO.