



# CAPACITARTE



## **CURSO DE ADMINISTRACIÓN DE CONSORCIOS**

### **Módulo 7**

#### **Régimen de extinción y vivienda en el estatuto del encargado de casa de renta**

Nos encontramos ante un estatuto de carácter abierto y anterior a la Ley de Contrato de Trabajo. El mismo no regulaba en su totalidad las situaciones que podían darse, toda vez que el mismo constaba de 30 artículos. Regula los descansos, las categorías, el régimen de extinción y el régimen a la vivienda. Ante un supuesto caso de incompatibilidad con la LCT, prevalece la norma estatutaria.

El presente estatuto se aplica de la siguiente manera:

A) Según la perspectiva de la parte empleadora: a cualquier edificio destinado a explotar o producir renta.

B) Según la perspectiva de la parte trabajadora: a cualquier empleado/obrero que preste tareas en un edificio destinado a producir renta.

Cabe aclarar que los edificios están divididos en cuatro categorías, dependiendo de cuantos servicios centrales tenga el edificio; a mayor categoría corresponde un mayor sueldo para el encargado en cuestión.

A su vez, el estatuto posee normas tendientes a proteger el descanso; en su art. 3º se menciona el derecho a un descanso no menor a 12 horas corridas (resultando esta una norma de total avanzada para el año 1947); y asimismo, menciona el descanso intermedio para abarcar a los casos de los encargados que trabajan tanto a la mañana como a la tarde (tienen derecho a 4 horas de descanso entre turno y turno y a 35 horas corridas semanales de descanso, asemejándose así al art. 204 de la LCT).

## Derecho a la retención de la vivienda

Corresponde pasar al aspecto en particular de este estatuto el cual constituye el cuerpo del presente trabajo. Dicho aspecto es el *derecho a vivienda que posee el encargado principal*, es decir aquel que trabaje solo para un empleador.

El trabajador tiene derecho a gozar del uso de una habitación higiénica y adecuada. En los edificios de renta en los que se haya construido vivienda para el personal referido, no podrá alterarse el destino originario de la misma en perjuicio del trabajador (conforme lo establecido en el art. 13).

Esta vivienda forma parte de la remuneración del trabajador, es decir se la considera remuneratoria. El valor remuneratorio se actualiza cuando se actualizan las escalas salariales. Cabe señalar que el valor de la vivienda no tiene que ver con el valor locativo y el mismo se fija de acuerdo a la autonomía privada colectiva. El gasto de los servicios de la vivienda del empleado está a cargo del empleador.

Para los eventuales casos de licencia paga por enfermedad, el empleado tiene derecho a que se le mantenga la vivienda. Distinta es la situación para el caso previsto en el art. 211 de la LCT (reserva de puesto), debido a que al trabajador suplente que reemplaza al que se encuentra acogido a la licencia con reserva de puesto también corresponde brindarle vivienda. Un ejemplo acerca de dicha situación se puede plantear con el esclarecedor fallo de la sala V de fecha 13 de noviembre de 1996 "El actor, en este caso, fue despedido porque luego de gozar de la licencia paga por enfermedad y estando en curso el plazo legal del art. 211, LCT se negó a desalojar la vivienda. La demandada fundamentó su posición en que la vivienda es un accesorio de la remuneración del encargado y durante ese período la LCT establece que la conservación del puesto sea sin pago de haberes. El art. 9º de la ley 12.981 establece que durante el tiempo de licencia por enfermedad, el trabajador podrá seguir ocupando la vivienda que se le tuviera asignada, salvo que padeciera de enfermedades infecto contagiosas, pero nada dice sobre el período de conservación del empleo, figura instituida por la LCT, norma ésta posterior a la citada en primer término. Existe por ello un vacío legal que no puede resolverse con un criterio

meramente económico, puesto que el derecho no se agota en este único aspecto de las relaciones humanas. En tal sentido, corresponde acudir a lo dispuesto por el art. 5º del estatuto profesional que define estrictamente las causales por las cuales se puede despedir a un encargado y si el caso no corresponde a lo allí especificado, el despido del actor (quien padeció un cuadro de paraplejia debido a un ataque de presión arterial) genera el derecho al cobro de las indemnizaciones correspondiente al despido incausado".

Corresponde hablar acerca de la extinción del contrato y como se vincula de manera estrecha al tema seleccionado para desarrollar el presente trabajo, es decir, el derecho que le corresponde al encargado de casa de renta de tener una vivienda.

Cuando el empleador decide extinguir el contrato sin causa, está obligado a otorgar 3 meses de preaviso (en realidad, no aparece en el estatuto la obligación de preavisar, pero la doctrina entiende que el preaviso es de 3 meses); distinto es el caso en el que se da un despido con causa, aquí el empleado está obligado a restituir la vivienda en el plazo de 30 días. El régimen de extinción está regulado en los arts. 5º y 6º del estatuto 12.981, en donde se mencionan las causales justificadas de cesantía:

- A) Condena judicial en contra del empleador.
- B) Abandono de servicios.
- C) Enfermedad contagiosa crónica (cayó en desuso).
- D) Daños causados a los intereses del principal por dolo o culpa del empleado.

A su vez, el art. 6º establece que los empleados tienen derecho a la estabilidad siempre que su antigüedad sea mayor a los 60 días (este es el período de prueba). Esto se ve reflejado en el fallo de la sala II de fecha 29 de julio de 2009 en el cual se establece que "El consorcio demandado no estaba obligado a preavisar toda vez que el actor no poseía una antigüedad mayor a 60 días. En tal caso debe aplicarse la doctrina del Fallo Plenario 233 del 18/5/1982, *in re* "Romero, Ramón v. Cons. Prop. Edif. Agüero 1761" en el que expresamente se resolvió que "el encargado de casa de renta despedido antes de tener una antigüedad de 60 días no tiene derecho a la indemnización sustitutiva del preaviso".

Cobra vital importancia la situación de retención de la vivienda por parte de quien fuera empleado y un claro reflejo de esto es la vasta jurisprudencia referente a dicho tema. Es conteste la jurisprudencia al afirmar que si el actor fue despedido, cualquiera sea la causa que motivó tal hecho y aún cuando carezca de ella, al no haberse acreditado la existencia de algún acuerdo que le permitiera permanecer en la vivienda más allá del plazo de 30 días previsto en el art. 7° del decreto 11.296/1949, resulta ajustado a derecho la decisión del *a quo* de ordenar el desalojo del accionado.

Así pues, en un fallo Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sentaron bases para los casos en los que los trabajadores pretenden retener la vivienda hasta que sean satisfechas sus correspondientes indemnizaciones.... "Dispuesto el despido incausado del encargado de una casa de renta y pretendiendo éste que se le otorgue un plazo para abandonar la vivienda (hasta que le sea totalmente abonada la indemnización), cabe concluir que del juego armónico de lo dispuesto en la ley 12.839 y el decreto 11.246/1949 resulta que el suministro de vivienda constituye una obligación típicamente accesoria y se extingue al hacerlo la obligación contractual (arts. 523 y 525 del Cód. Civil), sin que exista ninguna norma que le atribuya al encargado una suerte de retención de la vivienda hasta que le sean satisfechas las indemnizaciones, por lo que independientemente de que el despido hubiera sido dispuesto con o sin causa, sólo le asiste al demandado el derecho de accionar por el pago de una eventual indemnización".

En otro fallo importante que marcó el rumbo para las instancias inferiores en situaciones similares, se estableció que "Ni la imposibilidad del encargado de obtener el beneficio jubilatorio correspondiente ni su avanzada edad resultan razones válidas para que, una vez extinguida la relación de trabajo, pueda hacer retención de la vivienda, que era accesoria a tal contrato. Tampoco puede discutirse en esta causa si la ex empleadora cumplió o no los recaudos del art. 252, LCT o si debió o no abonar la indemnización correspondiente a un despido injustificado"

## La tercerización de tareas de vigilancia y limpieza

Un método cuestionable para disminuir los efectos de la crisis económica en ciertos consorcios ha sido la tendencia a escoger modalidades en la contratación de trabajadores acudiendo a la intermediación lícita e ilícita de terceras empresas. El propósito esgrimido es de dudosa lógica:

- Disminuir el costo laboral.
- Eximir al consorcio de las responsabilidades inherentes a una ruptura del contrato de trabajo.

Tomemos el caso de que se contrate personal de limpieza y vigilancia. Los rubros en donde generalmente se ensaya esta “tercerización” son precisamente, los que atañen a la “actividad normal y específica” propia del consorcio (art. 30, LCT) y, por supuesto, no constituyen trabajo eventual, en la medida que la actividad del trabajador tercerizado en ningún caso “...se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato...” (art. 99, LCT).

En el primer caso —subcontratación o delegación—, la responsabilidad del consorcio será vicaria, lo que desactiva totalmente la prevención de “desembarazarse” de un trabajador, que podrá exigirle en cualquier hipótesis créditos “...que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social”.

En el supuesto de intermediación lisa y llana (art. 29, LCT), los trabajadores de limpieza o vigilancia así contratados “...por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación”, ya que se trata de una ilicitud de ambas partes —empresa de servicios eventuales y consorcio usuario— en la medida que el trabajo en cuestión nunca puede ser considerado como “no permanente”.

De este modo, un trabajador que se incorporare al consorcio bajo la premisa de fraude a su condición de permanente tendrá derecho a exigir la registración como tal por parte del consorcio, quien se verá expuesto a un requerimiento fundado en la ley 24.013, aún cuando figure registrado como dependiente de la empresa de servicios eventuales. Como se aprecia, en el segundo “fundamento” —eximir al consorcio de futuros juicios—, acudir a formas de tercerización para contratar trabajadores de vigilancia y limpieza no sólo no resta problemas sino que los multiplica.

Tengamos presente una precisión: el consorcio no pagará los salarios conforme al régimen y el convenio aplicables; pero será responsable de los incumplimientos del contratista. El otro argumento —bajar el costo laboral— es también cuestionable, ya que en la intermediación en la utilización de la fuerza de trabajo las empresas de vigilancia y limpieza obtienen una ganancia adicional de manera tal que siempre será más costoso para el ente consorcial abonar una tarifa por los servicios prestados que tener a los trabajadores en su nómina, incluyendo al efecto los costos sociales y las eventuales provisiones que pudieren formularse por futuros despidos.

## **Algunas situaciones de conflictos del CCT- Encargados**

Algunas situaciones específicamente previstas en el convenio colectivo y que suelen generar conflictos entre propietarios y empleados. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 24: El personal no estará obligado:

- 1) a realizar la cobranza de expensas comunes;
- 2) a la tenencia de la réplica de las llaves de las unidades que compongan el edificio;
- 3) a la tenencia ni atención del aparato telefónico de uso común, si lo hubiere;
- 4) a retirar materiales o escombros provenientes de las obras realizadas por el consorcio o por los copropietarios en el edificio;
- 5) el encargado no estará obligado a recibir ni firmar notificaciones administrativas ni judiciales y/o correspondencia certificada destinada a los consorcistas, salvo expresa autorización del destinatario; y, finalmente,



6) a manipular los residuos para su separación que no sean realizados en su origen en las unidades funcionales.

La jornada de trabajo no podrá exceder las 8 horas diarias (recordemos que la ley básica permite una jornada de 9 horas) y se establece un descanso intermedio de 4 horas corridas para aquellos trabajadores que realicen tareas en horas de la mañana y de la tarde. El descanso nocturno solo podrá ser interrumpido en casos de urgencia. Las vacaciones también son más extensas que en el régimen común, ya que van de 12 a 28 días hábiles, mientras que la ley de contrato de trabajo las establece entre 14 y 35, pero días "corridos".

La mayoría de las llamadas licencias especiales han sido incrementadas, comparándolas con el régimen común, e inclusive se han establecido otras nuevas como licencia por mudanza, por enfermedad de familiares, sin goce hasta seis meses, etc.

El 2 de octubre de cada año se estableció como el Día del Trabajador/a de Propiedad Horizontal, dicho día el personal gozará de franco total del servicio y, de trabajarlo, deberá ser abonado independientemente como feriado.

Los trabajadores de propiedad horizontal tienen un período de prueba de 60 días desde el ingreso; cumplido dicho plazo se consolida el contrato de trabajo por tiempo indeterminado a diferencia del régimen general que tiene un período de prueba de tres meses.

El convenio colectivo establece un peculiar y complejo fondo solidario, que se financia con un fuerte aporte del empleador (del orden del 3%) y del trabajador (1%). A través de la contratación de una empresa de seguros privada, el gremio estaría otorgando una serie de beneficios a los trabajadores e inclusive (una buena para los consorcios), la posibilidad de que el empleador recupere las sumas pagadas por licencia por enfermedad inculpable! Desconocemos si esto está funcionando en la práctica, pero con semejante masa monetaria, debería retornar algo a los aportantes.

Finalmente, al momento de extinguir la relación laboral hay otra diferencia de mucha importancia con el régimen laboral básico: los trabajadores cuentan con un plazo de preaviso de 3 meses; lógicamente, la omisión del preaviso genera la indemnización



sustitutiva de preaviso equivalente a 3 sueldos. Luego de abonadas las indemnizaciones por despido el trabajador tendrá 30 días para desalojar la vivienda; si no se las abonaran oportunamente podrá permanecer hasta 90 días. Si es dirigente con licencia gremial podrá continuar en la vivienda por todo el tiempo de su mandato.

## **Caja de Protección familiar, protección de la maternidad, vida, desempleo y discapacidad**

El artículo 19 del CCT establece que ". "la Caja de Protección a la Familia alcanza en sus beneficios a la familia de todos los trabajadores comprendidos en esta convención, teniendo derecho exclusivamente a tal beneficio el cónyuge, hijo legítimo o legitimado y adoptado y respecto de quienes fueran legatarios o beneficiarios instituidos expresamente por el trabajador, cuya designación excluirá el derecho a los demás beneficiarios

Los fondos para brindar estos beneficios surgen del siguiente aporte mensual: 1% del salario a cargo del trabajador. 1,5% del salario a cargo del empleador por cada trabajador titular afiliado o no. Con lo recaudado, la FATERYH otorgará sumas de dinero en subsidios (o los correspondientes servicios en concepto de fallecimiento) o por escolaridad.

**Protección de la maternidad, vida, desempleo y discapacidad:** El artículo 27 del CCT determina los medios para garantizar la protección de la maternidad, vida y desempleo de los trabajadores titulares de la actividad afiliados a la entidad sindical de base adherida a la FATERYH y la discapacidad de sus hijos y/o aquellos trabajadores que, sin ser afiliados a la entidad sindical, expresamente manifiesten su conformidad ante el empleador para acceder a los beneficios acordados, que son los siguientes:

1. Seguro por fallecimiento: reintegro al empleador de las remuneraciones pagadas al trabajador durante la licencia por enfermedad.

2. El empleador debe abonar una franquicia que va de 1 a 3 meses dependiendo del caso:

| Accidente o enfermedad inculpable | Reintegro de FATERYH |
|-----------------------------------|----------------------|
| Hasta 3 meses                     | 2 meses              |
| Hasta 6 meses                     | 4 meses              |
| Hasta 12 meses                    | 9 meses              |

**Excedencia:** subsidio equivalente al 50% de la remuneración neta de bolsillo de la trabajadora activa, que ejerza su derecho de excedencia, en el caso de nacimiento del hijo durante un plazo de hasta 3 meses.

**Desempleo:** cobertura equivalente al 50% de su remuneración neta de bolsillo por 4 meses, al momento de extinguirse su relación laboral por despido directo.

**Cobertura de obra social:** cobertura médica por 3 meses, en el caso de licencia por excedencia, y 1 año para los beneficiarios del trabajador fallecido o desempleado o su grupo familiar primario que estuviesen a su cargo en la obra social al momento de producirse su deceso o despido.

**Indemnización por muerte del trabajador:** el pago será el previsto en el artículo 248 de la LCT.

**Licencia por maternidad:** pago de licencia en caso de adopción por 60 días corridos a partir del otorgamiento de la guarda.

**Licencia por paternidad múltiple:** pago de licencia en caso de nacimiento múltiple de hijos por 10 días corridos.

**Licencia por paternidad por adopción:** pago de licencia en caso de adopción por 3 días corridos.

**Licencia por fallecimiento en parto:** pago de licencia de 30 días corridos para el trabajador padre del recién nacido, en caso de fallecimiento de la madre.

Los trabajadores titulares de la actividad deberán contar con una antigüedad mínima en el empleo de **6 meses** para quedar comprendidos en estos beneficios.

Los beneficios serán cubiertos por seguros contratados por la FATERYH, cuyos costos serán solventados por:

\* 1% a cargo del trabajador sobre su remuneración bruta total y de aquellos trabajadores que, sin ser afiliados, hayan manifestado en forma expresa su conformidad para acceder a los beneficios.

\* 3% a cargo del empleador sobre la remuneración bruta total de cada trabajador.

**Excedencia:** subsidio equivalente al 50% de la remuneración neta de bolsillo de la trabajadora activa, que ejerza su derecho de excedencia, en el caso de nacimiento del hijo durante un plazo de hasta 3 meses.

**Desempleo:** cobertura equivalente al 50% de su remuneración neta de bolsillo por 4 meses, al momento de extinguirse su relación laboral por despido directo.

**Cobertura de obra social:** cobertura médica por 3 meses, en el caso de licencia por excedencia, y 1 año para los beneficiarios del trabajador fallecido o desempleado o su grupo familiar primario que estuviesen a su cargo en la obra social al momento de producirse su deceso o despido.

**Indemnización por muerte del trabajador:** el pago será el previsto en el artículo 248 de la LCT.

**Licencia por maternidad:** pago de licencia en caso de adopción por 60 días corridos a partir del otorgamiento de la guarda.

**Licencia por paternidad múltiple:** pago de licencia en caso de nacimiento múltiple de hijos por 10 días corridos.

**Licencia por paternidad por adopción:** pago de licencia en caso de adopción por 3 días corridos.

**Licencia por fallecimiento en parto:** pago de licencia de 30 días corridos para el trabajador padre del recién nacido, en caso de fallecimiento de la madre.

Los trabajadores titulares de la actividad deberán contar con una antigüedad mínima en el empleo de **6 meses** para quedar comprendidos en estos beneficios.

Los beneficios serán cubiertos por seguros contratados por la FATERYH, cuyos costos serán solventados por:

- \* 1% a cargo del trabajador sobre su remuneración bruta total y de aquellos trabajadores que, sin ser afiliados, hayan manifestado en forma expresa su conformidad para acceder a los beneficios.
- \* 3% a cargo del empleador sobre la remuneración bruta total de cada trabajador.

