

Notas sobre los trabajadores de renta y propiedad horizontal

Dr. Christian Andrés Pérez Sasso

Email: cs@sassoabogado.com.ar

Tel: 114783-8123

-I- Introducción

El régimen imperante en el Derecho del Trabajo argentino presenta la particularidad de disponer una ley marco de la cual surgen los derechos y obligaciones de las partes, las causas y consecuencias de las tomas de decisiones.

Así se legisla lo relativo al celebrar, ejecutar y extinguirse el contrato de trabajo.

El marco propuesto a partir de la Ley N° 20.744, que recepta las mandas constitucionales, responde una imperatividad normativa por la cual las partes no pueden dejarla sin efecto o alterarla. Sin perjuicio de ello, sí es pasible por libre voluntad de los contratantes mejorar los derechos allí consagrados.

Los empleados de renta y propiedad horizontal están alcanzados por una serie de normativas, además de las ya citadas, que merecen ser analizadas ya que: el modo de prestación de las tareas, liquidación de haberes y rubros indemnizatorios, presentan una marcada diferencia con la ley nacional.

Las líneas que siguen brindaran un desarrollo exhaustivo desde lo normativo, jurisprudencial y doctrinario, siendo herramientas necesarias al momento de asesorar tanto a trabajadores como empleadores.

El análisis propuesto radicará en establecer parámetros para la correcta liquidación de haberes, de qué forma debe ser ejercicio el poder de dirección y las consecuencias cuando el vínculo contractual se extingue: destino de la vivienda, monto a percibir en calidad de indemnizaciones y los seguros habidos como motivo de la relación contractual.

-II-Normativa aplicable

A los efectos de un entendimiento adecuado citaremos la regulación específica en lo que concierne al Régimen de empleados de Renta y propiedad horizontal.

Ley N° 20.744: Consiste en la normativa nacional, a la que se refiere el Art. 75. Inc. 12 de la Constitución Nacional, estipulando los derechos y obligaciones de las partes.

C.C.T. N° 590/2010: como todo convenio colectivo el presente regla todo aspecto de relevancia relacionado a los trabajadores de renta y propiedad horizontal. Consiste en acuerdos que adquieren fuerza obligatoria ante la homologación del Ministerio de Trabajo. Así funciona como una fuente de autorregulación, un medio por el que los integrantes del contrato de trabajo se dan así mismo determinadas normas¹.

Ley N° 12.981: consagra el estatuto de los empleados de renta y propiedad horizontal, complementando las leyes citadas con anterioridad.

-III-Aplicación operativa del principio de irrenunciabilidad

No es un capricho el método utilizado por el legislador para determinar la imperatividad de las normas y su aplicación, lo cual responde en primer lugar por el bloque constitucional imperante en nuestra carta magna y en segundo lugar al deber de darle una mayor protección a la parte débil del contrato de trabajo: el trabajador.

Así el principio de irrenunciabilidad forma parte de uno de los instrumentos para evitar que el trabajador, acepte estipulaciones que ocasionen renuncia, excluyendo, la validez de toda convención que suprima o reduzca los derechos previstos en las normas legales estatutos profesionales o convenciones colectivas².

El régimen propuesto a analizar es diametralmente opuesto a lo desarrollado en los párrafos que antecede, debido a que, por uso de normativa complementaria (C.C.T N° 590/2010 y Ley N° 12.981) el trabajador recibe una mayor protección, disponiendo de derechos de mayor alcance en su cualidad y calidad.

Así visto el piso mínimo propuesto por la constitución nacional y la ley emanada del poder legislativo, por el cual se requiere un estándar protectorio de piso, en ciertos aspectos es mejorado en los empleados de renta y propiedad horizontal.

¹ Julián A. De Diego, Manual de Derecho Laboral para Empresas, Erreius, bsas, 2015, P. 45

² Julio Armando Grisolia, Manual de Derecho Laboral Sexta edición ampliada y actualizada, Abeledo Perrot, 2010, Bsas, P.54

Es imperante que el litigante que se encargue de asesorar tanto a trabajadores como a empleadores tenga un acabado conocimiento de las reglas en juego, ya que lo contrario, generaría un asesoramiento defectuoso e incompleto.

-IV-Cuestiones atinentes a las obligaciones de las partes

El Art. 23 del C.C.T 590/2010 describe las obligaciones del personal en la que se recepta como regla general el deber de mantener en excelente estado de conservación, incólumes, limpios y con adecuado aseo las partes comunes del consorcio de propietarios (según Art. 2040 del C.C.C.N.). A ellos se agrega, entre otras, la obligación de avisar al administrador de toda novedad que se suscite en el consorcio de propietarios (Conf. Inc. 4), comunicar cualquier reclamo de los propietarios (conf. Inc. 5), entregar correspondencia a las unidades funcionales sin dilación alguna (Conf. Inc. 9) y de los residuos que será ordenado por el Administrador la cantidad de veces a procesarlos (Conf. Inc. 19).

Existen dos obligaciones que merecen ser destacadas por cuanto aquel empleado que conviva en el consorcio de propietarios (ocupando la vivienda de portería) tiene la obligación de prestar su colaboración en casos de emergencias aunque éste se ocasione fuera de su horario de servicio (Conf. Inc. 20), el incumplimiento de esta prerrogativa será considerada falta grave; además la imposibilidad de delegar en tercero los quehaceres a que el trabajador se encuentra obligado, exonerando al Administrador de responsabilidad en caso de incumplir esta obligación (Conf. Inc. 16).

Por su parte el empleador que en los casos de trabajadores de renta y propiedad horizontal se encuentran representado por un administrador (persona física o persona jurídica), tiene como principal obligación abonar la contraprestación debida al empleado por la prestación de sus servicios. Del mismo modo para una mejor relación, empleador-empleado, se consigna el deber de respeto (Art. 25 Inc. 2), comunicar los datos de la Aseguradora de Riesgo del Trabajo (Inc. 9) y obtener la reparación y mantenimiento en las buenas condiciones de uso de la vivienda, como así también, los artefactos y elementos de trabajo (Inc. 5), entre otros deberes.

En lo que respecta a las obligaciones resta mencionar que todo consorcio de propietarios debe llevar un Libro de órdenes rubricado por la autoridad de aplicación (Conf. Art. 25 de la Ley N° 12.981 Y Art. 23 Inc. 13 del C.C.T. N° 590/2010) en el que se detallará cada

una de las órdenes o tareas impartidas por el empleador y permitirá el ejercicio del poder disciplinario y dirección (Conf. Art. 65, 67 y 68 de la Ley N° 20.744), siendo el libro de órdenes un documento de notificación para: las obligaciones a cumplir por el trabajador, la solicitud de pedidos de informe y sanciones laborales.

-V-Liquidación de Haberes

Es preciso hacer una serie de manifestaciones en torno a las liquidaciones de los empleados de renta y propiedad horizontal, que merece un especial cuidado para efectuar la liquidación de haberes conforme a ley.

a) Encargados, ayudantes, personal asimilado, mayordomo, personal con más de una función, encargado guardacoches y encargado no permanente

Las categorías enumeradas en este acápite presentan las circunstancias que pueden ser designados con o sin vivienda. Es decir, dependiendo de la disponibilidad del consorcio de propietarios empleador, puede disponer para el trabajador un inmueble de portería.

Al uno evaluar las escalas salariales y con ello los aumentos paritarios se encuentra que aquel trabajador sin vivienda recibe una remuneración (salario básico) mayor. En varias ocasiones sucede que el empleado contratado, en periodo de prueba, los primeros dos (2) meses³ lo hace sin vivir en el consorcio de propietarios, especialmente ya que el empleador en ese lapso evalúa su desempeño en el puesto.

Una vez efectivo y habiendo satisfecho los requerimientos del empleador y de los habitantes del consorcio le es entregada el departamento para que pueda vivir.

Por aplicación de los pisos salariales que estipula el C.C.T. N° 590/2010 al cambiar de categoría laboral (sin vivienda a con vivienda) debería reducirle el salario básico, sin embargo, en este punto resulta operativo el principio del derecho adquirido: sucede cuando el trabajador recibe de manera efectiva un beneficio o condición, procedente de la ley, un acuerdo entre las partes o un acto unilateral del empleador.

En este supuesto el trabajador debe seguir percibiendo la suma bajo la categoría con vivienda como si fuera sin vivienda.

³ Estabilidad de los trabajadores de renta y propiedad horizontal según Art. 6 de la Ley N° 12.981

B)Plus retiro de residuos

Existen dos plus a percibir por los empleados vinculado al retiro de residuos. Uno corresponde al retiro: consistente en recolectar de cada piso del consorcio de propietarios las bolsas de basura y trasladarla a la calle. El otro radica en la clasificación de residuos, de vigencia únicamente en C.A.B.A., según Resolución 2013-243 SSRT-GCABA: se basa en un adicional por separar y depositar los residuos en contenedores especiales dispuestos por el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Para este último se colocan dos cestos distintos, uno de color verde en el que se depositan la basura “*reciclable*” y otro de color negro en donde van los residuos “*húmedos*”.

Cabe destacar que estos adicionales son acumulativos y no optativos por el empleador.

c) Plus jardín

El Inc. 5 del Art. 15 del C.C.T. N° 590/2010 legisla el deber de abonar dicha labor: la expresión “*jardines al aire libre*” de la norma citada no está referida a un macetero (receptáculo, tinaja, vasija, pote, vaso, entre otros), sino a, pequeños jardines de dimensiones no superiores a diez (10) Metros cuadrado y que estén total o parcialmente al descubierto.

En el supuesto que el jardín supere las medidas descriptas en el párrafo que antecede, el consorcio de propietarios debe contratar un jardinero.

d) Vacaciones para trabajadores de fin de semana y/o feriados

Aquellos empleados que se desempeñan como suplente por horario el cálculo del pago de las vacaciones se realiza de la siguiente manera: un día de salario por cada veinte (20) trabajados o fracción mayor de quince días hasta los cinco años de antigüedad, pasado los cinco y hasta los diez años el salario se duplicara y desde los diez años se triplicará (Conf. Art.12. Inc. D del C.C.T. N° 590/2010).

-VI-Causales de cesantía de un trabajador de renta y propiedad horizontal

Al igual que cualquier vínculo contractual enmarcado en la Ley de contrato de Trabajo, para que el empleador disponga de justa causa en los términos del Art. 242 de la Ley N°

20.744 debe disponer de uno o más motivos valederos que hagan imposible la consecución de la relación entre las partes.

Así ha sostenido nuestra jurisprudencia como causales justas de despido:

“en consideración la entidad y naturaleza de las labores que el actor debía prestar a la demandada en su calidad de vigilador y custodia del edificio del consorcio demandado: la presencia, una madrugada, de personas ajenas al mismo en ropas ligeras y alcoholizados al igual que el actor, dentro de una baulera y sin que consten sus ingresos en los libros respectivos, resulta una injuria de suma gravedad, que impide la prosecución del vínculo laboral” (Conf. B. E. vs. Consorcio de Propietarios del Edificio Carlos Pellegrini 1135 s. Despido /// CNTrab. Sala VI; 31/03/2016; Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab.; 55639/2012; RC J 3312/16).

“el actor ha incurrido en falta grave, ya que no sólo ha mantenido comportamientos absolutamente inadecuados y ha incumplido con deberes propios de su relación laboral (no ha pernoctado en la vivienda otorgada por el consorcio), sino que no ha mantenido los espacios comunes del edificio en condiciones mínimas de higiene. En consecuencia, el despido del actor ha sido justificado ya que se desprende del análisis de la prueba aportada en autos que los hechos que se le imputan al actor son suficiente en cuanto a su gravedad como para impedir la prosecución del vínculo” (Conf. Salafia, Daniel Vicente vs. Consorcio de Propietarios Fray Cayetano Rodríguez 588 s. Despido /// CNTrab. Sala VII; 28/06/2018; Rubinzal Online; RC J 5725/18).

“En las actuaciones labradas ante la justicia criminal y correccional obra la declaración en calidad de testigo de la persona que fue amenazada por el actor con un arma de fuego cuando llegó con su pequeño hijo en bicicleta hasta un local comercial ubicado en la entrada de la galería perteneciente al consorcio accionado. Asimismo y por indicación del fiscal que entendió en la causa seguida contra el actor por el delito de coacción, se dejó constancia que se procedió a observar las filmaciones contenidas en los DVD R aportados al expediente, pudiéndose advertir exactamente toda la secuencia que fue narrada por el mencionado testigo en momentos en que éste, cargando una bicicleta y junto a su hijo, se detiene en la puerta del local, siendo abordados por el actor con intenciones de darles algún tipo de aviso y segundos después aparece esgrimiendo un arma de fuego el que apunta a su cabeza en reiteradas oportunidades. Acreditado el hecho que se imputó al actor, corresponde confirmar la sentencia de grado que consideró

justificado el despido en los términos del art. 242, LCT.” (Conf. Gallardo, Carlos Alberto vs. Consorcio de Propietarios del Edificio Cerrito 228 s. Despido /// CNTrab. Sala V; 15/06/2018; Rubinzal Online; RC J 3824/18).

Ahora bien como lo indica la doctrina dominante debe analizarse cada supuesto en concreto para determinar si existe o no justa causa de despido, para ello se tendrá en cuenta como parámetro razonador: la antigüedad, los antecedentes disciplinarios y la falta o faltas que rompen el nexo contractual.

Igualmente debe observarse como mensurador no solamente lo dispuesto por la Ley N° 20.744 y las obligaciones habidas en el C.C.T. N° 590/2010, sino que hacer especial hincapié, en el Art. 5° de la Ley N° 12.981 que describe las causales de cesantía:

“Art. 5° - Las únicas causas de cesantía del personal son las siguientes:

a) Condena judicial por delitos de acción pública y por delitos de acción privada contra el empleador o sus inquilinos, salvo los cometidos con motivo de actividad gremial. Cuando hubiere auto de prisión preventiva por delito cometido en la propiedad, el empleador tendrá derecho a suspender al empleado u obrero. Si recayere absolución o sobreseimiento se le repondrá en el cargo. En este último caso, si el proceso hubiere sido promovido por denuncia o querrela del empleador, el empleado obrero tendrá derecho a la remuneración que dejó de percibir;

b) Abandono del servicio; inasistencias o desobediencias reiteradas e injustificadas de sus deberes y a las órdenes que reciba en el desempeño de sus tareas;

A los efectos de la reiteración solamente se tomarán en cuenta los hechos ocurridos en los últimos seis meses;

c) Enfermedad contagiosa crónica que constituya un peligro para los inquilinos de la casa, previo pago de las indemnizaciones correspondientes de acuerdo a lo establecido en el artículo 10;

d) Daños causados en los intereses del principal por dolo o culpa grave del empleado o incumplimiento reiterado de las demás obligaciones establecidas en el artículo 4° de esta

ley. Será nula y sin ningún valor la renuncia al trabajo del empleado u obrero que no fuere formulada personalmente por éste ante la autoridad de aplicación.”

Es importante no pasar por alto que a los efectos de meritar los antecedentes disciplinarios se consideran los ocurridos seis(6) meses con anterioridad al distracto. Mientras que las causas obrantes en el Estatuto receptan los principios básicos subyacentes al Derecho del Trabajo y lo determinado en las obligaciones del trabajador, por la legislación especial.

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, la reiteración de faltas del trabajador y la gravedad de las mismas, más cuando la aplicación de sanciones (apercibimientos y suspensiones) son inertes a la hora de enderezar la conducta del empleado, estas deben valorarse en virtud que el ejercicio del poder disciplinario tiene como primer función mejorar el comportamiento del dependiente adecuándolo a derecho, y ante vínculos de contrato de trabajo extensos, una aplicación de la normativa citada sin análisis valorativo de la situación en sí, puede ocasionar resoluciones injustas.

Los antecedentes disciplinarios demuestran la inconducta que puede tener el trabajador durante toda la relación laboral, así que el empleador en dichas ocasiones debe recurrir a las facultades otorgadas por el Art. 65 y 67 de la ley N° 20.744 para que el trabajador cumpla con sus obligaciones y no convertir al consorcio de propietarios en una total anarquía. A ello se le agrega la necesidad de aplicar con justo derecho sanciones más gravosas al empleado (suspensiones), haciendo uso con razón de lo regulado en el Capítulo V de la Ley N° 20.744.

Tal como lo remarcamos previamente el poder de policía del empleador y todo lo relacionado a las tareas del trabajador deberán consignarse en el Libro de Órdenes, siendo esta una pieza medular al analizar la verosimilitud de la causa de la cesantía.

-VII-Situación de los Trabajadores con vivienda cuando el contrato de trabajo se extingue

Los trabajadores que habitan la vivienda de portería cuando el contrato de trabajo se termina tienen un plazo legal para dejar la misma. De este modo el Art. 25 Inc. 11 del C.C.T N° 590/2010 dispone que ante despidos sin justa causa, cuando el empleador abona las indemnizaciones debidas en el plazo de cuatro (4) días hábiles, el empleado debe dejar sin efectos personales y habitantes la vivienda en el plazo improrrogable de treinta (30)

días. Por otro lado, si el empleador no diera cumplimiento con los pagos, el derecho a permanecer en la vivienda se extiende a noventa (90) días desde el despido.

En el supuesto de fallecimiento, los beneficiarios que surgen del Art. 248 de la Ley N° 20.744, pueden permanecer hasta un máximo de treinta (30) días.

Cuando el empleado es despedido con justa causa el plazo para desalojar la vivienda es de treinta (30) días. En el supuesto que se le haya dado el preaviso, el plazo del mismo, subsume a la entrega del uso de la vivienda y vencido este, debe dejarla de forma inmediata.

-VIII-Rubros indemnizatorios

El cálculo de los montos indemnizatorios por despidos incausados merecen una breve reseña ya que presentan un mejoramiento en derechos del trabajador, respecto a lo legislado en la Ley N° 20.744; el estatuto de trabajadores de renta y propiedad horizontal dispone de un régimen especial en materia indemnizatoria, precisamente en su Art. 6.

a) Indemnización por antigüedad

A los efectos de determinar el valor se mejora la situación del trabajador abonándole un sueldo por cada año trabajado o fracción mayor a un día. A diferencia de lo que establece la Ley N° 20.744 en su Art. 245 el límite para el cálculo cuando no se haya cumplido el año no son tres (3) meses, sino un (1) día.

b) Indemnización sustitutiva por omisión del preaviso

Al igual que en el caso anterior se mejora el derecho del trabajador otorgándole un total de tres (3) meses de remuneración en concepto de este rubro, sin importar los años de antigüedad del dependiente.

c) Estabilidad

Se reduce el periodo de prueba a sesenta (60) días, treinta (30) por debajo de lo dictaminado en la Ley Nacional.

d) Multa Art. 2 de la Ley N° 25.323

La mencionada norma establece lo siguiente: “*cuando el empleador fehacientemente intimado por el trabajador no le abonare las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 L.C.T. de la ley 20.744 y los art. 6 y 7 de la ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen y, consecuentemente lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, estas serán incrementadas en un 50% (..)*”.

No obstante dicha multa no es de aplicación en los casos de trabajadores de renta y propiedad horizontal por nuestra jurisprudencia, esto responde que al tener un régimen especial su situación no resulta subsumible en la legislada a tal efecto, así lo dispuso el fallo plenario de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo: “*El Tribunal por Mayoría, Resuelve fijar la siguiente doctrina: El recargo previsto en el artículo 2° de la ley 25.323 no se aplica, en las relaciones regidas por la Ley 12981, a la indemnización dispuestas en el artículo 6, cuarto párrafo de esta última ley, tampoco se aplica a la indemnización establecida en el quinto párrafo del mismo artículo*” (Conf. Conf. Plenario N° 320, del 10-sep-2008 “*Iurleo Diana Laura C/ Consorcio de Propietarios del Edificio Luis Sáenz Peña 1195 S/ Despido*”⁴).

-XIX-Seguros en caso de fallecimiento del trabajador

Los derechohabientes ante el fallecimiento del dependiente tienen la potestad de percibir la indemnización dispuesta en el Art. 248 de la Ley N° 20.744, el seguro de vida colectivo y el seguro regulado en el Art. 27 del C.C.T. N° 590/2010. Este último es exclusivo para los trabajadores de renta y propiedad horizontal, afiliados a la entidad sindical, equivalente a cuatro (4) veces el importe de la remuneración neta de bolsillo correspondiente a la categoría.

⁴ en el mismo sentido Enrique Miguel Albisu, *Manual Práctico para trabajadores y empleadores de la propiedad horizontal*, Ediciones Oeste, 2011, Bs As, P. 224 Y 225

Quedan instituidos como beneficiarios de la suma a pagar aquellas personas que el trabajador syndique como beneficiarios o en su defecto el orden de prelación determinado en la Ley N° 12.981.

Cabe remarcar que la obligada es la compañía de seguro designada por la Federación exceptuándose de la obligación al consorcio de propietarios, siendo que estos últimos no responden por insolvencias de las primeras. La única obligación de los empleadores es el depósito de los aportes y efectuar las retenciones correspondientes, siendo que en caso de no cumplir con su obligación la federación tiene la facultad de reclamar dichos aportes con sus intereses y debe ser la Federación la que debe cubrir las sumas no depositadas.

Este beneficio es únicamente para los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de seis (6) meses.