Ley 12.981 - Estatuto del Personal de Casas de Renta y de Fincas sometidas al Reglamento de Propiedad Horizontal

Art. 1
Los empleados y obreros ocupados por cualquier persona o empresa en edificios destinados a producir renta, cualquiera fuere el carácter jurídico del empleador, quedan comprendidos en las disposiciones de la presente ley. También declarase comprendido al personal que desempeñe iguales tareas en las fincas sometidas a un régimen de propiedad conforme a las disposiciones de la ley 13.512.

Art. 2 – Definición
Toda persona que trabaja en un inmueble, desempeñando en forma habitual y exclusiva por cuenta del propietario o usufructuario, las tareas de cuidado, vigilancia y demás servicios accesorios del mismo, cualquiera fuera la forma de su retribución, será considerada a los efectos de esta ley encargado de casa de renta. Los ayudantes de encargados de casas de renta, ascensoristas y peones que presten servicios en forma permanente, quedan asimilados a los encargados a los fines de esta ley. Aquellas personas que poseyendo libreta otorgada a su nombre, no trabajen exclusivamente para un empleador en inmuebles que reditúen más de [m$n 1.000] mensuales, serán considerados asimismo encargados de casas de renta, cuando sean complementadas en sus tareas por familiares que habiten en la misma.

Art. 3 – Beneficios
El personal comprendido en la presente ley gozará de los siguientes beneficios:

a) Un descanso no inferior a 12 horas consecutivas entre el cese de una jornada y el comienzo de la siguiente, el que será acordado en las horas convenidas por las partes, teniendo en cuenta la naturaleza del inmueble, su ubicación y modalidades de la prestación del servicio. Cuando el cese de la jornada fuera anterior a la hora 21, el descanso será sin perjuicio de la atención de los servicios centrales, los que deberán ser adecuadamente prestados en la extensión fijada por el empleador. El descanso nocturno sólo podrá ser interrumpido en casos de urgencia.

b) Un descanso intermedio de cuatro horas corridas para aquellos trabajadores que realicen tareas en horas de la mañana y de la tarde, cuyo comienzo será fijado por el empleador.

c) Un descanso semanal de treinta y cinco horas desde la hora 13 del día sábado hasta la hora 24 del domingo sin disminución de las retribuciones.

d) Un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

Doce días hábiles cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco años.

Veinte días hábiles cuando la antigüedad sea mayor de cinco años y no exceda de diez.

Veinticuatro días hábiles cuando la antigüedad sea mayor de diez años y no exceda de veinte.

Veintiocho días hábiles cuando la antigüedad exceda de veinte años.

Cuando el período vacacional fuera de veinte días o más, el trabajador podrá solicitar el fraccionamiento del mismo en dos lapsos. El empleador deberá otorgar las vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de abril del año siguiente. En caso de fraccionamiento, uno de los lapsos podrá otorgarse fuera del plazo previsto precedentemente, a solicitud del trabajador. Queda reservado al empleador fijar la fecha de iniciación de las vacaciones, la que deberá ser comunicada al trabajador con una anticipación no menor de treinta días. Será de aplicación supletoria en cuanto no se oponga a las

disposiciones anteriores lo establecido en el título V del régimen de contrato de trabajo, aprobado por ley 20.744.

Durante el descanso semanal y en el período de vacaciones, las funciones del encargado y del personal asimilado podrán ser desempeñadas por un suplente, cuya retribución estará a cargo del empleador. Queda prohibido el desempeño de la suplencia por la esposa e hijos del titular o por otra persona comprendida en los beneficios de esta ley, que desempeñe funciones permanentes aun cuando fuera en otro inmueble y con otro empleador.

e) Indemnizaciones en caso de accidentes de acuerdo con las leyes que rigen la materia.

Art. 4 - Obligaciones

Será obligación de los empleados y obreros respetar al empleador, obedecer sus órdenes, cuidar las cosas confiadas a su custodia, efectuar sus tareas con diligencia y honestidad, avisarle de todo impedimento para realizarlas, siendo responsables de todo daño que causaren por dolo o culpa grave. En caso de enfermedad, deberán permitir la verificación médica dispuesta por el empleador. Darán aviso al mismo con 30 días de anticipación, cuando decidan rescindir el contrato.

Art. 5 - Causas de cesantía

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 hubiera 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 querella del empleador, el empleado u 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 6 meses.

c) Enfermedad contagiosa crónica que constituya un peligro para los inquilinos de la casa, previo pago de las indemnizaciones correspondientes de acuerdo con lo establecido en el art. 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 art. 4º 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.

Art. 6 - Estabilidad

Los empleados y obreros de casas de renta tienen derecho a la estabilidad en el empleo, siempre que tengan una antigüedad mayor de 60 días en el mismo. En caso de fallecimiento del propietario, o venta del edificio, quedarán a cargo de los herederos, o del comprador en su caso, las obligaciones del titular. Si el empleador demoliese la propiedad o le fuese expropiada, lo mismo que si prescindiese de los servicios del empleado u obrero, sin las causas determinadas en el art. 5º, deberá abonar en concepto de indemnización lo siguiente:

Tres meses de sueldo en concepto de preaviso, en las condiciones determinadas en la ley 11.729, el que deberá comunicarse por telegrama colacionado.

Un mes de sueldo por cada año o fracción de antigüedad en el empleo.

Art. 7 - Remuneraciones
El sueldo del personal será fijado por el Instituto Nacional de las Remuneraciones, creado por la ley 12.921. Mientras no fueran establecidas las retribuciones por el Instituto referido, fíjanse los siguientes sueldos mínimos:

Se entiende por servicios centrales a las instalaciones productoras de calefacción, agua caliente, refrigeración, incineradores de residuos y otros no enumerados en esta ley, sea su funcionamiento o control atendido directamente por el personal, o automático.

En las casas cuya renta exceda de m$n 4.000 mensuales, deberá colaborar en las funciones del encargado, uno o más ayudantes, proporción que determinará la Comisión Paritaria, creada por el art. 19 de esta ley, atendiendo a las características del inmueble.

No podrán disminuirse por ningún concepto las remuneraciones que perciban sus empleados y obreros a la fecha de sanción de esta ley, cuando ellas fueren superiores a las fijadas en la misma. Las retribuciones establecidas tendrán un plazo de vigencia de un año, vencido el cual la Comisión Paritaria instituida por el art. 19, procederá a su revisación. Las retribuciones que fije la Comisión Paritaria tendrán fuerza obligatoria para empleados y empleadores.

En los supuestos a que hace referencia el último párrafo del art. 1º, para las fincas que no produjeran renta actual, los organismos técnicos de la administración nacional determinarán su posible renta, al solo efecto de fijar las remuneraciones del personal comprendido en las disposiciones de esta ley.

Art. 8
El encargado de casa de renta o personal asimilado tendrá derecho a un aumento de su sueldo cada 3 años de 20 pesos mensuales, el que se aplicará tomando en consideración la fecha en que el empleado comenzó a prestar servicios y hasta un máximo de 5 trienios.

Art. 9 - Accidentes o enfermedad
En caso de accidente o enfermedad inculpable que le impida al empleado u obrero cumplir con sus obligaciones, tendrá derecho a que se le abone la retribución íntegra hasta 3 meses a partir de la interrupción de sus tareas, si tiene una antigüedad en el servicio menor de 5 años y hasta 6 meses, si la antigüedad es mayor, durante los cuales podrá seguir ocupando las habitaciones que les tuvieren asignadas, salvo que padeciera de enfermedades infecto contagiosas, en cuyo caso percibirá el equivalente en dinero o podrá ser alojado en otro sitio, a cargo del empleador.

Mientras dure la imposibilidad del empleado u obrero titular, sus tareas serán desempeñadas por un suplente remunerado por el empleador, quien hará constar en forma fehaciente esta circunstancia por ante la autoridad de aplicación. Cumplido este requisito, la antigüedad de los suplentes no será computable a los efectos de indemnización alguna mientras el titular esté dentro de los términos para percibir sus salarios por enfermedad y conservación del empleo. Si el titular no retomase sus funciones dentro del término de 1 año, después de transcurridos los plazos de 3 a 6 meses, según fuere su antigüedad, términos durante los cuales el empleador tiene obligación de conservarle el empleo, el suplente será confirmado como efectivo, con los derechos y obligaciones de tal, computándosele su antigüedad desde el ingreso al mismo.

La indemnización por accidentes o enfermedad que establece el primer apartado de este artículo no regirá para los casos previstos en la ley de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cuando por esta última corresponda al empleado una indemnización mayor.

Art. 10 - Indemnizaciones
La indemnización que corresponda al personal no estará sujeta a moratoria ni a embargos, ni a descuentos de ninguna naturaleza. Estas indemnizaciones gozarán del privilegio establecido en el art. 129 de la ley de quiebras.

Art. 11 - Fallecimiento
En caso de muerte del empleado, el cónyuge, los descendientes y ascendientes en el orden y proporción que establece el Código Civil tendrán derecho a la indemnización por antigüedad en el servicio, análoga a la prevista en el art. 157, inc. 8º, del Código de Comercio, limitándose para los descendientes a los menores de 22 años, y sin término de edad cuando estén incapacitados para el trabajo. A falta de estos parientes serán beneficiarios de la indemnización los hermanos, si al fallecer el empleado vivían bajo su amparo y dentro de los límites fijados para los descendientes.

Art. 12
Se deducirá del monto de la indemnización lo que el o los beneficiarios reciban de cajas o sociedades de seguro por actos o contratos de previsión realizados por el principal.

Art. 13 - Obligaciones del empleador
El personal que trabaje exclusivamente para un empleador, ya sea corno encargado, ayudante o cuidador, tendrá derecho a gozar del uso de habitación higiénica y adecuada y recibir los útiles de trabajo necesarios para el desempeño de las tareas a su cargo. En los edificios de renta en que se haya construido vivienda para el personal referido, no podrá alterarse el destino originario de la misma en perjuicio del trabajador. Si fuere imposible dar cumplimiento a la primera cláusula del presente artículo, el trabajador tendrá derecho a un complemento de su sueldo de m$n 60 mensuales.

Art. 14 - Libreta de trabajo
Todas las personas comprendidas en el art. 2º de esta ley deberán munirse de una libreta de trabajo con las características que determinará la reglamentación respectiva, que le será expedida gratuitamente por el Registro Nacional de Colocaciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión.

Art. 15
Para obtener dicha libreta, el interesado presentará en la oficina encargada de su expedición los siguientes documentos:

a) Certificado de buena salud.

b) Certificado de buena conducta, expedido por la autoridad policial respectiva.

c) Certificado de trabajo expedido por el empleador. En caso de oposición, la autoridad de oficio podrá proceder a la verificación correspondiente sin perjuicio de la aplicación a los empleadores de las sanciones previstas en esta ley.

Los documentos a que se refieren los inc. a y b deberán ser renovados cada dos años por el interesado. Esta renovación no será exigida cuando el trabajador siga bajo las órdenes de un mismo empleador.

Art. 16
El Registro Nacional de Colocaciones no podrá efectuar ninguna colocación de esta clase de trabajadores sin la previa presentación de la libreta de trabajo por parte del interesado, según lo previsto por el artículo anterior. Es obligación del principal exigir a su empleado la presentación de la libreta de trabajo dentro de un plazo mínimo de 3 meses a partir de la fecha de sanción de esta ley. En cada caso deberá comunicarse al Registro Nacional de Colocaciones el número de la libreta, nombre y domicilio del trabajador, y nombre y domicilio del empleador, así como las demás condiciones convenidas para la prestación de los servicios.

Art. 17
El Registro Nacional de Colocaciones, bajo clasificación adecuada, reservará las informaciones que se mencionan en el artículo anterior, con fines de estadística y como elemento de prueba en caso de reclamos judiciales o extrajudiciales.

Art. 18
Además de las anotaciones a que se refieren los artículos anteriores, el empleador deberá anotar en la libreta de trabajo las constancias siguientes:

a) Fecha de ingreso del trabajador y retribución estipulada.

b) Constancia mensual de haberse efectuado el pago del salario convenido.

c) Época en que se le acordó el descanso anual a que se refiere el inc. c del art. 3º.

d) Si el trabajador lo solicitare, constancia del tiempo que lo tuvo a su servicio.
Queda terminantemente prohibido al empleador asentar recomendaciones personales sobre el comportamiento del empleado

Art. 19 - Comisión Paritaria
Institúyese una comisión paritaria central compuesta por 2 delegados obreros y 2 delegados patronales, que actuarán por las organizaciones numéricamente más representativas de los mismos. Esta comisión será presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo y Previsión, y tendrá funciones conciliatorias y de arbitraje voluntario en los conflictos que se planteen entre las partes, sin perjuicio de otras facultades que expresamente se le acuerdan por la presente ley. En las delegaciones regionales del citado Ministerio designadas al efecto, podrán asimismo integrarse subcomisiones paritarias, cuyas facultades se limitarán a las funciones conciliatorias y de arbitraje que esta ley confiere a la paritaria central. Los laudos dictados por las subcomisiones serán elevados en todos los casos a la Comisión Paritaria Central, que deberá expedirse dentro del plazo de 60 días de haberse sometido el problema a su consideración, entendiéndose que si así no lo hiciere quedará homologada la medida adoptada por la subcomisión.

Art. 20 - 0rden Público
Las disposiciones de esta ley son de orden público y será nula y sin valor toda convención de partes que altere, modifique o anule los derechos y obligaciones determinados en la misma.

Art. 21 - Sanciones
Las infracciones a las disposiciones de esta ley y su decreto reglamentario, que no merezcan una sanción especial, serán penadas con multa de m$n 50 por cada empleado u obrero, duplicándose en caso de reincidencia, sin que esta multa afecte el derecho del personal para deducir las acciones judiciales pertinentes.

Cuando el empleado u obrero no denunciare dentro de los 15 días hábiles de vencido el término anual, por ante la autoridad de aplicación, que no le han sido otorgadas las vacaciones, sufrirá la misma penalidad que el empleador. Si el mismo no diese cumplimiento al preaviso establecido en el art. 4º, será penado con multa equivalente a 1 mes de sueldo, duplicándose en caso de reincidencia.

Art. 22
En caso de despido por causales distintas a las enumeradas en el art. 5º), los empleadores se harán pasibles de una multa de m$n 500 a 5.000, sin perjuicio de abonar a los despedidos la indemnización prevista en esta ley. En los casos en que la legitimidad de la cesantía fuese cuestionada judicialmente, la aplicación de las sanciones precedentes se hará efectiva por el magistrado, cuando así corresponda, al dictar sentencia que ponga fin al litigio.

Art. 23
El producto de las multas que se apliquen por incumplimiento de la presente ley, ingresará a un fondo especial destinado a la construcción y sostenimiento de un policlínico para la atención del personal y sus familiares.

Art. 24 - Exclusión
Quedan excluidos del régimen de esta ley los cuidadores de casas de renta, que sean inquilinos de la misma y siempre que el monto total de la locación no sea superior a m$n 1.000 mensuales.

Art. 25 - Libro de Ordenes
En toda casa de renta deberá llevarse un libro sellado por la autoridad de aplicación, en el que se asentarán las órdenes impartidas por el empleador, para el mejor desempeño de las tareas del personal.