

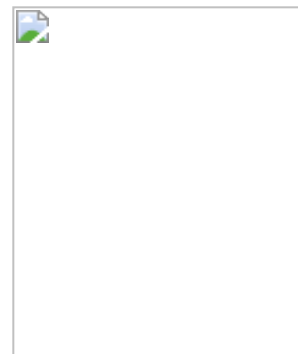
Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aqui](#)



**Buenos Aires, domingo 7 de enero de 2018**

**Nº 4159**

Edición de los Domingos



**Jurisprudencia laboral**

## **El encargado despedido no puede retener la vivienda por deudas laborales.**

**Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González**

La Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo dictaminó (en autos *"González, Rosa Elbira c. Consorcio de Propietarios del Edificio Zelaya 3164/70 s/ Despido"*, 21/12/2012) sobre el uso de habitación que hace el personal del consorcio y su eventual derecho a retener la misma en caso de existir deudas laborales al ser despedido.

El tribunal consideró que la ley 12.981 sobre el personal de propiedad horizontal, no avala la eventual pretensión del trabajador ("encargada no permanente con vivienda") de retener la vivienda frente a la ruptura del contrato, aún en la hipótesis del incumplimiento de pago de las indemnizaciones derivadas de ésta.

Recuerda que el art. 7 del decreto 11.296/49 dispone que *"...en los casos en que el empleador prescindiese por cualquier causa, de los servicios de un empleado u obrero que gozare de uso de habitación, sin acordarle el término de preaviso que establece el art. 6º de la ley 12.981 deberá concederle un plazo de 30 días para el desalojo..."*.

Dicha normativa no avala la eventual pretensión del trabajador de retener la vivienda frente a la ruptura del contrato, aún en la hipótesis del incumplimiento de pago de las indemnizaciones derivadas de ésta. En este sentido, cabe ponderar que: “...en el régimen de la ley 12.981 el suministro de vivienda constituye una obligación típicamente accesorio y cesa al extinguirse la obligación principal, desde que no existe norma alguna que le atribuya al encargado una suerte de derecho de retención de la misma hasta que le sean satisfechas las indemnizaciones, ni aún en el caso de despido directo sin causa (...) entre la obligación de restituir la vivienda y los créditos que emergen del despido no existe relación de conexidad, dada entre el crédito y la cosa que es presupuesto del derecho de retención regulado en el art. 3939 del Código Civil...”; (CNAT, Sala IV, 20/7/2001, “Consortio de Propietarios del Edificio Virrey Arredondo 2427/29 c/ Gómez María s/desalojo”).



## Consultorio Jurídico

# Contrato de Trabajo de Casas Particulares: modalidades.

Comenta la Dra. Diana María Uzal

### ¿Qué modalidades de contratación se encuentran previstas?

Conforme lo establece el artículo 1º de la Ley 26.844 –Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares-, resultan de aplicación las modalidades de contratación reguladas en la ley 20744 de Contrato de Trabajo, en las condiciones allí previstas.

Por lo tanto, podrán utilizarse las siguientes modalidades de contrato de trabajo: por tiempo indeterminado, a tiempo parcial, a plazo fijo, de temporada, eventual.

### ¿Y qué modalidades de prestación se contemplan?

De acuerdo con lo dispuesto por el referido artículo 1º de la ley 26.844, se contemplan las siguientes modalidades de prestación:

Sin retiro para un mismo empleador y con residencia en el domicilio de cumplimiento de tareas;

Con retiro para el mismo y único empleador;

Con retiro para distintos empleadores.

El régimen legal se aplica sea cual fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales de trabajo.

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 /  
8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: [atencionalcliente@actio.com.ar](mailto:atencionalcliente@actio.com.ar)  
Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

**Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas**

**Actio Reporte** es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social,  
bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

Para remover su dirección de esta lista haga [click aquí](#)

Si considera que este email es correo no deseado, por favor repórtelo [aquí](#)