

(S-2490/11)

## PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º: Modifícase el artículo 132º de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo el que queda redactado de la siguiente forma:

“La prohibición que resulta del artículo 131º de esta ley no se hará efectiva cuando la deducción, retención o compensación responda a alguno de los siguientes conceptos:

- a) Adelanto de remuneraciones hechas con las formalidades del artículo 130º de esta ley;
- b) El aporte jubilatorio personal de los trabajadores en relación de dependencia establecido en el artículo 11º de la Ley 24.241;
- c) Aporte del trabajador a la Obra Social a la que estuviere afiliado, establecido en el artículo 16º inciso b) de la Ley 23.660;
- d) El aporte del trabajador en actividad al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados establecido en el artículo 8º, inciso d), de la Ley 19.032;
- e) Si existiere, la retención que establezca la Administración Federal de Ingresos Públicos, o quien en el futuro la reemplace, originada en los ingresos gravados en el artículo 79º, inciso b), de la Ley 20.628, de Impuesto a las Ganancias;
- f) Retención de las cotizaciones ordinarias y extraordinarias que las asociaciones sindicales exijan a sus afiliados en virtud de lo dispuesto por el artículo 23º, inciso d), de la Ley 23.551 siempre y cuando el afiliado sindical opte por el pago de sus cotizaciones mediante débito en su recibo de sueldo.

A tal fin la Administración Federal de Ingresos Públicos deberá disponer al menos de mecanismos presenciales, o mediante formularios con firma certificada por entidad bancaria –la cual no podrá tener costo para el empleado- o mediante el acceso a través de clave fiscal a la base de la Administración Federal de Ingresos Públicos, la voluntad de afiliarse a una organización sindical con débito de sus cotizaciones en su recibo de sueldo.

La Administración Federal de Ingresos Públicos debe adecuar el formato de las declaraciones juradas que los empleadores presentan mensualmente en dicho organismo para que informen las sumas retenidas por dichos conceptos y realicen los pagos de las mismas, según las pautas que las asociaciones sindicales dispongan debiendo la Administración Federal de Ingresos Públicos girar semanalmente los fondos recaudados a cuentas bancarias a nombre de las diversas asociaciones sindicales sin costo alguno.

Las sumas que le son retenidas al trabajador por los conceptos establecidos en los incisos b), c), y d) deben ser consideradas como un gasto deducible en el Impuesto a las Ganancias a los efectos de la retención que disponga el organismo recaudador y de la declaración jurada del Impuesto si correspondiera.

Artículo 2º: Derogase el artículo 132º bis, 133º y 134º de la Ley 20.744.

Artículo 3º: Derogase el artículo 38º de la Ley 23.551.

Artículo 4º: Comuníquese al Poder Ejecutivo .

Eugenio J. Artaza. – José M. Cano. - Arturo Vera. - Laura G. Montero.-  
Emilio A. Rached. – José M. Roldan. – Mario J. Cimadevilla . –

#### FUNDAMENTOS:

Señor Presidente:

El Proyecto de Ley que se pone a consideración de este Honorable Congreso de la Nación, tiene por finalidad defender la intangibilidad del salario del trabajador, entendiendo que es una ley la que debe decidir que parte del salario puede ser retenido en forma directa.

Los aportes establecidos por la ley al sistema jubilatorio, la Obra Social a la que pertenece el trabajador, al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, el pago de la retención del Impuesto a las Ganancias por esos ingresos si correspondiera, y las cuotas sindicales a los trabajadores afiliados a alguna organización deben ser las únicas deducciones admisibles sobre el salario.

Es el Estado Nacional y este parlamento aquel que tiene la potestad de establecer tributos, y obligaciones de carácter general a la sociedad. Las organizaciones sindicales o empresariales no deben financiarse creando tributos corporativos que impongan descuentos a los trabajadores de sus salarios.

Cabe analizar en profundidad las diversas situaciones que atraviesa el trabajador y se ven plasmadas en su recibo de sueldo.

Como criterio general el artículo 131º de la Ley de Contrato de Trabajo establece que:

“No podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones. Quedan comprendidos especialmente en esta prohibición los descuentos, retenciones o

compensaciones por entrega de mercaderías, provisión de alimentos, vivienda o alojamiento, uso o empleo de herramientas, o cualquier otra prestación en dinero o en especie. No se podrá imponer multas al trabajador ni deducirse, retenerse o compensarse por vía de ellas el monto de las remuneraciones”.

Los artículos 132° a 134° de la mencionada ley, establecen las excepciones a ese régimen general, permitiendo descuentos a las remuneraciones con un criterio amplio, que moderan el artículo anterior.

Como regla puede decirse que los códigos de descuentos de los recibos de sueldo lo que hacen es que los acreedores del trabajador, sin necesidad de apremio o embargo alguno, tengan derecho a cobrarse sus acreencias del sueldo de su deudor sin mediar instancia judicial alguna.

A partir de estos mecanismos el trabajador no podrá optar en una situación desesperante para él por decidir a quien le paga: son otros quienes ya han decidido por él. Ante un imprevisto como puede ser la pérdida de otro ingreso familiar o una enfermedad en su núcleo familiar no tiene derecho a diferir el pago de la mutual, la cooperativa, a fin de proveerse de fondos para salvar la emergencia, deberá primar el crédito de la mutual que le vendió la heladera a una crisis familiar. No podrá entrar en mora con los acreedores que descuentan sus acreencias del recibo de sueldo.

Hoy día los trabajadores encuentran sus salarios depositados en sus cuentas bancarias y resulta fácil y posible que los descuentos sean realizados en la cuenta bancaria y no en su recibo de sueldo, una práctica generada en tiempos en que los sueldos eran pagados en efectivo por el empleador y operaba el recibo de sueldo como una suerte de cuenta bancaria primitiva del trabajador.

Este proyecto no pretende que los trabajadores no posean obligaciones sino, que sean estos quienes decidan sus propias prioridades a la hora de consumir su salario.

Un débito en una cuenta bancaria donde es depositado el salario tiene un grado similar de certeza en lo cotidiano que un descuento en un recibo de sueldo, pero, el trabajador puede visualizar la totalidad de su salario y optar por diferir algunos pagos, si lo estima conveniente, facultad de la que hoy carece.

Hoy las entidades bancarias establecen una tasa menor en un préstamo para los titulares de cuentas bancarias en las cuales son depositados salarios, siendo estos préstamos mas baratos que

aquellos que establecen una larga lista de mutuales y cooperativas que ofrecen prestamos a pagar mediante códigos de descuentos.

También ha surgido en los últimos años un reverdecer de “aportes solidarios” a organizaciones sindicales con personería gremial que esas mismas organizaciones al firmar convenios colectivos de trabajo u actas acuerdo establecen como obligaciones de los trabajadores a favor de entidades gremiales.

En otros casos, por los mismos Convenios Colectivos de Trabajo se ha establecido la obligación del trabajador de abonar seguros de vida, de sepelio, cuotas de mutuales o cooperativas obligatorias sin que el trabajador pueda optar por no integrar una mutual y en donde el empleador es quien opera como agente de retención de esos fondos y el trabajador no tiene derecho alguno a rechazar realizar el aporte, la cuota mutual o contratar un seguro.

También al establecerse por los Convenios Colectivos de Trabajo, actas acuerdos o acuerdos a nivel empresa mecanismos de débito de gastos del trabajador en el recibo de sueldo, que terminan transformando el recibo de sueldo en una cuenta bancaria con menos derechos aún que un cliente bancario: el ahorrista al menos puede dar la orden de no pagar un débito: el trabajador que ve invadido su recibo de sueldo por descuentos careciendo de ese derecho.

Por último, también están los aportes solidarios u otro tipo de obligaciones de pago que es obligado el trabajador cuando se firman los Convenios Colectivos de Trabajo o sus actas acuerdo.

Estos aportes solidarios son establecidos por un acuerdo entre la organización sindical con personería gremial y las Cámaras de empresarios en el marco de las discusiones de estos Convenios.

Según el observatorio de la CTA hubo entre los años 2002 y 2004 novecientos diecinueve negociaciones con acuerdo homologado, de las cuales ciento cincuenta y siete establecieron aportes de los trabajadores los cuales pueden ser desglosados de la siguiente manera:

- Sosténimiento de la Organización 52 %,
- Establecimiento de un Fondo Compensador de Jubilaciones (11 %),
- Aportes por Aumentos de Salarios y Renovación de Convenio (11%),
- Aportes para Fines Culturales y Sociales (10 %)
- Seguros por Fallecimiento y gastos de Sepelio (10 %),
- Aportes para Capacitación 4 %
- Cuota de Mutual Sindical 3 %

En un informe del Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores Argentinos, denominado “Cláusulas Obligatorias: Contribuciones Patronales y aportes de los trabajadores pactados en los Convenios Y APORTES DE LOS TRABAJADORES PACTADOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO” realiza un relato histórico de este tipo de obligaciones y señala el carácter de los aportes solidarios o conocidas como cláusulas de seguridad sindicales obligaciones solidarias:

“Dentro del género de las cláusulas obligacionales el derecho comparado (particularmente el derecho colectivo norteamericano y en general el anglosajón), reconocen una serie de cláusulas conocidas como de seguridad sindical”. (...)

“Este último fenómeno normativo es el que nos interesa a los efectos del presente. Pero es en su país de origen donde este tipo de cláusula ha sido severamente limitada regulándose las cláusulas de closed y unión shop tras la reforma de la ley Taft-Hartley. En cuanto a las cláusulas de agency shop, el precedente de la Suprema Corte norteamericana del año 1988 “Communications Workers vs. Beck et. alt.”, si bien las reconoce las ha restringido severamente al total de las erogaciones que debiera efectuar el sindicato firmante con motivo del trámite de la negociación colectiva. De este modo el derecho anglosajón se acerca a la tradición jurídica continental europea”.

“En efecto en el continente europeo este tipo de cláusulas ha sido visto con particular recelo. En el derecho español si bien el artículo 11.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) permite que “en los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas por las que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación atiendan económicamente la gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora, fijando un canon económico y regulando las modalidades de su abono” inmediatamente subordina este derecho a la voluntad expresa y manifiesta del trabajador individual sin la cual carece de efectos”.

“Sobre este tipo de cláusulas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) no ha manifestado mayores objeciones. En el párrafo 246 de la recopilación de 1985, el Comité de Libertad sindical señaló que “...el Convenio núm. 98 no debería interpretarse en el sentido de que autoriza o prohíbe las cláusulas de seguridad sindical y que estas cuestiones deben resolverse de acuerdo con la reglamentación y la práctica nacionales. De conformidad con esta precisión, los países y con más razón aquellos en los que existe el pluralismo sindical no estarían obligados en modo alguno, de acuerdo con el Convenio, a tolerar, sea de hecho sea de derecho, las cláusulas de seguridad sindical, mientras que los otros países que las admiten no se verían imposibilitados de ratificar el Convenio”, estableciendo como único

límite que “cuando una legislación acepta cláusulas de seguridad sindical como la deducción de cuotas sindicales a no afiliados que se benefician de la contratación colectiva, tales cláusulas sólo deberían hacerse efectivas a través de los convenios colectivos”(caso número 1612 –Venezuela)”.

“Pero una mayor precisión conceptual exige la siguiente aclaración: para considerar a una cláusula que imponen contribuciones dentro del género de las cláusulas obligacionales, debería tratarse ésta de una obligación que alcanzase exclusivamente a alguno de los sujetos firmantes del convenio, sea el Sindicato, la Cámara Empresarial o la Empresa (esto último es lo más razonable). En el resto de los casos, en los que la obligación contributiva – del empleador o del trabajador afiliado o no al sindicato firmante – aparece constituida por terceros, no puede hablarse de obligaciones contractuales (en su celebración no interviene el obligado), ni tampoco de cláusulas normativas pues no establecen condiciones de trabajo”.

El estudio ya mencionado realiza una consideración de tipo político sindical, concluye que “Más allá de constituir una afectación a la libertad sindical negativa de los trabajadores (el derecho de cada trabajador de no afiliarse o no aportar a la acción sindical a ningún sindicato), las cláusulas obligacionales constituyen una contribución más al sostenimiento del modelo de unicidad sindical promovida. Más precisamente, al universalizar entre los trabajadores de una actividad cotizaciones, que suelen resultar análogas a la cuota de afiliación sindical, a favor de la asociación sindical con personería gremial firmante del CCT, se sustenta económicamente las actividades de la asociación sindical que ha llegado al privilegio de obtener la personería”.

“La situación más extrema se presenta en la obligatoriedad de trabajadores afiliados a sindicatos, distintos a los firmantes de un CCT pero que desarrollan su acción en el mismo sector, de contribuir a las actividades del primero aún cuando con su afiliación hayan demostrado positivamente, al menos cierta distancia con el gremio” (...)

Resulta evidente que estas cláusulas convencionales tienen como fin obtener fondos para las organizaciones sindicales sin que estas deban pedírselas a sus representados, sino que utilizan los convenios Colectivos para imponer al empleador la obligación de retener estos dineros, sin consultarlos.

Así no es necesario convencer a sus representados de las bondades de su organización, promover la afiliación a las mismas y la militancia y se transforman en organizaciones bien financiadas y donde la

militancia es reemplazada por el empleo en las organizaciones sindicales.

Tampoco es un problema menor la existencia de empresas o entidades sin fines de lucro – generalmente mutuales- que ofrecen a los trabajadores dinero en efectivo financiado mediante un código de descuento en el recibo de sueldo, cuyos intereses son mayores de los comunes en el mercado crediticio, pero, tienen el increíble beneficio de poder cobrar el dinero antes que el trabajador disponga de su salario.

Esta modalidad también erosiona a los jubilados y pensionados sus pasividades.

Otro de los descuentos que se suceden en los salarios de los trabajadores es el originado por las compras en los negocios del empleador de bienes y servicios para la subsistencia de sus empleados.

Es allí donde el empleado se transforma en consumidor de los bienes que le provee su empleador y utiliza el recibo de sueldo como mecanismo para garantizar el pago de sus bienes.

El mecanismo actual es una copia moderada de aquel que hizo celebre “La Forestal” que se dedicaba a la producción de tanino, postes y durmientes de ferrocarril.

La empresa daba empleo a más de veinte mil trabajadores forestales a principios del siglo XX. Poseía almacenes de ramos generales propios y emitía una especie de dinero propio, los llamados únicamente “vales” que servían para que sus empleados compraran en sus almacenes lo necesario para su sustento.

El caso mas recordado fue de Aniceto BARRIENTOS, un trabajador de La Forestal radicado en Villa Ana, Santa Fe, que durante su vida como asalariado en la empresa fue contabilizando cuantas veces recibía el mismo vale y llegó a recibir el mismo ciento treinta y siete veces, lo que indica que era un circulante pequeño destinado a beneficiar en forma exclusiva al empleador.

Son en las luchas contra ese mecanismo de pago, las que generaron la legislación que prohibió ese abuso del poder del empleador. Sin embargo, hoy permanece ese espíritu cerrado al haber pasado muchos trabajadores de los vales a los descuentos en los recibos de sueldos.

Hoy muchos trabajadores de los supermercados de Santa Fe y otras provincias no ven la historia como algo lejano, se siguen proveyendo

en los supermercados de sus empleadores y viendo descontar de sus salarios los consumos.

En otros países de Latinoamérica, como en Colombia, la legislación prohíbe que los empleadores le vendan a sus trabajadores electrodomésticos o vehículos, y prohíbe el pago con vales o títulos no reconocidos legalmente como títulos valores. De esta forma la venta de alimentos del empleador a sus empleados se encuentra limitada por la legislación laboral.

Por último, y no por ello menos importante, es la posibilidad que poseen los empleadores de vender acciones a sus empleados, cuyo precio de compra será descontado de su salario

Este no es realmente un beneficio laboral, sino, un beneficio para la empresa que se encuentra en problemas financieros, que puede vender sus acciones a un público cautivo, transfiriendo a ellos parte del riesgo empresario.

La firma SPANAIR, una empresa española de aviación, combinó, en el año 2010, una política de disminución de salarios con la entrega de sus propias acciones a sus empleados, medida que fuera propuesta a sus empleados durante la administración privada de AEROLINEAS ARGENTINAS.

En la actualidad el empleador debe entregar el certificado de trabajo previsto en la legislación laboral a través de la página del ANSES, para ello debe haber presentado todas las declaraciones juradas nominativas durante la vigencia de la relación laboral, dejando la deuda – si la hubiere- informada tanto al ANSES como a las Obras Sociales sindicales, la falta de entrega de dicho certificado hace al empleador pasible de otra sanción por la misma acción con beneficio al empleador, mas allá de las sanciones de intereses, multas y eventuales acciones penales que pueda ejecutar el ANSES, es por ello que ha perdido sentido la sanción prevista en el artículo 132 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

Al establecerse en forma taxativa y por ley todas las deducciones que puede sufrir el trabajador en su salario, pierde sentido el establecer el límite previsto en el artículo 133<sup>o</sup> a esas deducciones.

La derogación del artículo 134<sup>o</sup> es procedente ya que al prohibir el pago en mercaderías, pierde sentido establecer las condiciones que tendría ese pago.

También se propone la derogación del artículo 38<sup>o</sup> de la ley de Asociaciones Sindicales, al crear un régimen voluntario de aporte las



cotizaciones sindicales mediante los recibos de sueldo, las mismas no requerirán de agentes de retención.

En síntesis, este proyecto se centra en defender la intangibilidad del salario del trabajador, entendiendo que es una ley la que debe decidir que parte del salario no debe ser entregado al trabajador.

En oportunidad de presentar el proyecto eliminando las sumas no remunerativas, el proyecto S 2228/2010, el objetivo era el mismo, se trata simplemente de recuperar el rol del congreso para dictar normas, por eso es que propongo a mis pares la sanción del presente proyecto de ley.

Eugenio J. Artaza. – José M. Cano. - Arturo Vera. - Laura G. Montero.-  
Emilio A. Rached. – José M. Roldan. – Mario J. Cimadevilla . –