

REFLEXIONES RESPECTO DE LA BANCARIZACIÓN DEL SALARIO

La protección del instituto salario-remuneración estuvo presente en nuestra legislación desde el dictado de las primeras leyes sociales, como son la consagración de los principios: “igual remuneración por igual tarea”, Ley 5291 de 1907, como el de “inembargabilidad”, Ley 9511 de 1914; la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al igual que los restantes tribunales inferiores se ocuparon de diseñar las pautas interpretativas de la protección Constitucional del salario, haciendo referencia a conceptos puntuales como son: salario mínimo, sueldo anual complementario y sueldo remunerativo (ver Álvarez Magliano, María C. y Fera, Mario “El Derecho del Trabajo según la Corte de Justicia de la Nación”, Ad-Hoc, Buenos Aires 2002, pág. 141 y ss.

Gelli, María Angélica, en su obra CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ARGENTINA, T. I, pág.194, al comentar el Art. 14 bis indica: “... contiene tres tipo de derechos. En el primer párrafo, enuncia los derechos personales del trabajador en relación de dependencia; en el segundo, reconoce los derechos colectivos del trabajo, propios de las asociaciones gremiales y, finalmente, otorga los derechos de la seguridad social atribuidos a la persona humana, sean trabajadores en relación de dependencia o no, y a la familia, señalada como entidad social a proteger.”

Entre los Derechos Individuales del Trabajador señala: i.-) Condiciones dignas y equitativas de trabajo; ii.-) Jornada limitada, descanso y Vacaciones pagas; iii.-) Retribución Justa. Salario Mínimo Vital Móvil; iv.-) Igual Retribución por igual Tarea; Participación en las Ganancias de las empresas, con Control de la Producción y Colaboración en la Dirección; v.-) Protección contra el Despido Arbitrario; vi.-) Protección contra los Infortunios Laborales; vii.-) Estabilidad del Empleado Público; viii.-) Derecho a la sindicalización libre y democrática; ix.-) Convenios Colectivos del Trabajo; x.-) Conciliación y Arbitraje; xi.-) Derecho de Huelga; Derechos de la Seguridad Social; xii.-) Seguro Social Obligatorio; xiii.-) Jubilaciones y Pensiones Móviles.

José M. Onaindia, en su trabajo PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE LA REMUNERACIÓN, Revista de Derecho Laboral Rubinzal-Culzoni, 2005-1-47, al tratar el Art. 14 de la Constitución Nacional, indica que contiene cuatro cláusulas con finalidad de dar protección al instituto en tratamiento, ellas son: a) Aplicación del valor justicia; b) Vigencia del principio de igualdad en

las relaciones particulares; c) Piso del monto del salario vinculado a la satisfacción de necesidades mínimas del trabajador y su grupo familiar; Posibilidad de participar en la gestión y ganancias de las empresas, como mecanismo de determinación del volumen de la remuneración. Señala que los cuatro caracteres tienen un hilo conductor que está dado por la cláusula **“el trabajo no es una mercancía”**, su precio debe atender hechos extraeconómicos que el constituyente determina claramente, el trabajo es un instrumento de desarrollo y progreso no sólo para el individuo que lo realiza sino para el conjunto social todo.

Además, por el denominado “bloque de constitucionalidad”, nacido con la incorporación al Art. 75, inc. 22, de los Pactos Internacionales, resulta de aplicación el Art. 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, en cuanto determina que los Estado Partes reconocen el derecho de toda persona a obtener condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren una remuneración que respete el principio de igualdad de condiciones, de existencia dignas para el trabajador y su grupo familiar.

Carlos A. Livellara en “PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE LA REMUNERACIÓN: RETRIUCIÓN JUSTA, SALARIO MÍNIMO VITAL Y MÓVIL E IGUAL REMUNERACIÓN POR IGUAL TAREA”, Revista de Derecho Laboral 2004-2-75, de Rubinzal- Culzoni, Editores, señala que con la reforma constitucional de 1994, en el At. 75, inc. 22 incorpora en listado taxativo, ocho tratados internacionales y las dos declaraciones de derechos más importante del siglo, así señala el contenido de cada uno de tan trascendentes instrumentos legales, en lo que hace a la defensa del salario:

1°.-) *La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.-*

Art. II : “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración ...”

Art. XIV : “Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas ... Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración ... que asegure un nivel de vida conveniente para si misma y su familia”.

2°.-) *Declaración Universal de Derechos Humanos.-*

Art. 7° : “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección ...”

Art. 23 : i.-) “Toda persona tiene derecho al trabajo, ... libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias ... protección contra el desempleo; ii.-) “... igual salario por trabajo igual”; iii.-) “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le

asegure ... dignidad humana y completada ... por otros medios de protección social”.

3.-) *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*

Art. 7.-) “Los Estados Partes reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i.-) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor ... asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las hombres ...; ii.-) Condiciones de existencia dignas ...!.

4.-) *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*

Art. 26.-) Todas las personas son iguales ... garantizará ... protección igual y efectiva contra cualquier discriminación ...”.

5.-) *Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial*

Art. 5º) “... los Estado partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y garantizar el derecho a toda persona a la igualdad ante la ley ... e) Los derechos económicos, sociales y culturales en particular: i.-) El derecho al trabajo, a la libre elección del trabajo a condiciones equitativas y satisfactorias ...”.

6.-) *Convención sobre la Eliminación de Todas Las Formas de Discriminación Contra la Mujer*

Art. 11.-) “1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo ...”.

Entiendo que también debe mencionarse el Convenio sobre la Protección del Salario de la OIT, en cuanto establece en su Art. 11 que en caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, los trabajadores empleados deberán ser considerados como acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios que se les deban por los servicios prestados durante el período anterior a la quiebra o a la liquidación judicial, que será determinado por la legislación nacional.

FUENTES DE PROTECCIÓN EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO:

Título IV DE LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR – Capítulo I DEL SUELDO O SALARIO EN GENERAL: Arts. 103º a 115º; Capítulo II DEL SALARIO MÍNIMO VITAL Y MÓVIL: Arts. 116º a 120º; Capítulo III DEL SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO: Arts. 121º a 123º; Capítulo IV DE LA TUELA Y PAGO DE LA REMUNERACIÓN: Arts. 124º a 149º, de ellos quiero destacar el 129º.-)

Días, horas y lugares de pago.

Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recurso Humanos N° 360, del 11 de Julio de 2001.

Texto: 1.- Los empleadores deberán abonar las remuneraciones en dinero de su personal permanente y contratado bajo de las modalidades previstas en la legislación vigente, en cuentas abiertas a nombre del trabajador. 2.- Dichas cuentas deberán ser abierta en entidades habilitadas que posean cajeros automáticos en un radio de influencia no superior a DOS (2) kilómetros del lugar de trabajo en zonas urbanas y a DIEZ (10) kilómetros en zonas no urbanas o rurales. ... 4.- Las condiciones de funcionamiento de las cuentas serán fijadas por el BANCO CENTRAL DE LA REÚBLICA ARGENTINA, debiendo asegurar el beneficio de la gratuidad del servicio para el trabajador y la no imposición de límites de las extracciones. Asimismo se propenderá a que la gratuidad alcance también a los empleadores de las pequeñas empresas definidas por el Art 83 Inc. a) de Ley N° 24.467.

A su vez La Ley N 26.590, dispuso que la cuenta especial tendrá el nombre de cuenta sueldo y bajo ningún concepto podrá tener límites de extracción, ni costo alguno para el trabajador, en cuanto su constitución, mantenimiento o extracción de fondos en todo el sistema bancario, cualquiera fuera la modalidad extractiva empleada; en concordancia con los términos fijados, en tal normativa, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dictó la Resolución N° 653, del 24 de Junio de 2010, a los fines de su vigencia.

LEY DE QUIEBRAS

Con este instrumento legal se dio cumplimiento al Convenio de Protección del Salario de la Organización Internacional del Trabajo.

El Art. 16 de la Ley 24.522, incorpora el instituto del pronto pago de créditos laborales, derogando el Art. 266 de la Ley de Contrato de Trabajo. El mismo no constituye un medio verificadorio, ni una orden de pago, se trata de una autorización excepcional, para que el concursado pueda pagar a un acreedor concursal, al margen del acuerdo, también constituye en modo por el cual estos acreedores se incorporan al pasivo concursal.

Rivera - Roitman – Vítolo, en su obra Ley de Concursos y Quiebras, indican que el texto del nuevo Art. 16 Ley 26.086, dispone que dentro del plazo de 10 días de emitido el informe por el síndico, de los créditos laborales, el juez autorizará el pago de:

- “i.-) Las remuneraciones debidas al trabajador;
- ii.-) las indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; ...”.

Siempre que surjan del informe del síndico, con privilegio general o especial.
Sistema de pronto pago:

Cuando: i.-) Estén incluidos en el informe preliminar del síndico (Pronto pago de oficio); ii.-) No se encuentren incluidos o; iii.-) Sean solicitados por el acreedor interesado.

La decisión del juez es apelable Art. 273, Inc. 3°.

El pronto pago se efectiviza en su totalidad si existieren fondos líquidos, sino se detectaron se afecta hasta el 1 % mensual del ingreso de la concursada.

IRRAZONABILIDAD DE LA BANCARIZACIÓN DEL SALARIO

1.-) He tomado conocimiento de los contratos celebrados por el Banco Nación para tomar a su cargo el pago de haberes, así tenemos que en el primero El Banco toma a su cargo la obligación con acreditación a cuentas “Cajas de Ahorros y/o Cuentas Corrientes”; por el segundo Indica que la Institución atenderá la obligación de conformidad a la operatoria de Caja de Ahorro o Cuenta Corriente, mientras que en el punto once (primer párrafo) Expresa que no percibirá, por el servicio, compensación alguna por cada una de las cuentas “Caja de Ahorros” habilitadas al efecto, observo que no se incluye “Cuenta Corriente”; en tanto en el segundo párrafo indica que para el supuesto de optar por otra Entidad Financiera, para acreditación de haberes se percibirá comisión por uso de cuenta; en el punto 14. Se estipula que el Banco y la patronal quedan facultades para modificar la comisión. Ello consta en documental identificada como BANCO DE LA NACIÓN ARGENTINA SUC. S.F.V. DE CATAMARCA 3155.

2.-) El Art. 124 de L.C.T. determina que las remuneraciones en dinero deben pagarse, bajo pena de nulidad, en efectivo, cheque a la orden del trabajador, para ser cobrado personalmente o por quien indique o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial. En el 2do párrafo se especifica que al ser especial, tiene la denominación cuenta sueldo y no podrá tener límites de extracción, ni costo alguno para el trabajador, sea cual fuere la modalidad que se utilice; respetando los términos fijados por la Ley N° 26.590 y su reglamentación, Resoluciones Ministeriales N° 360/01, anterior a la Ley y N°653/10, posterior.

i.-) Es público y notorio que estos dos presupuestos no se cumplen, por cuanto el Banco ha fijado límites diarios de retiro por cajero automático y hasta para cobro por ventanilla (cajero persona), siendo éste superior al primero, pero también con límite determinado, pues si supera lo

establecido por la entidad, el cajero debe solicitar la autorización de un superior.

En ese mismo orden cuando se efectúan extracciones fuera de la jurisdicción provincial, aun utilizando la misma red, el límite se reduce a la mitad y en jurisdicción provincial utilizando una red distinta a la del Banco contratado, se produce la misma disminución y se agrega el cobro de un precio por la operatoria de extracción.

López, en su obra "El salario ... ", pág. 276, en su momento atribuyó al carácter alimentario del crédito, la razón por la cual el ordenamiento laboral arbitró un modo tan intenso de protegerlo. Rodríguez Mancini - Remuneraciones, en Vázquez Vialard Tratado de Derecho del Trabajo t. 4, pág. 453, encuentra razón en que el trabajador lo usa para su propia subsistencia, de allí que el régimen jurídico le asigna la figura de afinidad con los alimentos.

Mi interpretación es que estaríamos ante la presencia de cierta reciprocidad en las obligaciones nacidas de la relación laboral, por cuanto el trabajador debe contar con su salario en forma efectiva, pues no tan sólo lo es para su subsistencia (con más salud, educación vivienda y bienestar de su grupo familiar), pues se presenta la circunstancia de que debe poner a resguardo parte del mismo, con el destino de cubrir los gastos de traslado desde su domicilio al lugar donde presta tareas, toda vez que si no cuenta con él, de modo seguro y en fecha Art. 74 de la LCT, no podrá asistir al trabajo, además no puede perderse de vista que el trabajador es quien primero cumple su obligación y queda sujeto a la conducta que desplegará la patronal, son todos acontecimientos a los que está sujeto el trabajador luego de hacer entrega de su débito.

ii.-) En cuanto al costo, que no debería ser soportado por el trabajador, según lo establece la norma, afirmo que sí lo está, ello por aplicación de las cláusulas 11. y 14. del contrato, como lo especifique anteriormente, a lo que se agrega el pago del costo de operar en una red distinta a la del Banco emisor de la tarjeta de cobro, que aun cuando es mínimo no deja de violentar la situación del obrero, al verse irritado, en grado sumo el principio de "exactitud", que prevalece para poder calificar el acto de pago como válido y completo. Con ello quiero significar que tanto la puntualidad como la precisión del abono de la remuneración, es un beneficio para ambas partes del contrato, por cuanto la patronal conoce que contará con mano de obra necesaria para cumplir con su objetivo empresario y el trabajador que recibirá el pago por prestar tareas.

El Art. 130, 1° párrafo de la L.C.T. lo fija concretamente cuando dispone: “El pago de los salarios deberá efectuarse íntegramente ...”, ello en concordancia con el Informe de los Expertos de la OIT del año 2003 y con lo establecido en el Convenio 95 del organismo internacional, parágrafo 16, distinguiéndose la norma nacional, por la incorporación del concepto “íntegramente”, que viene a reafirmar el concepto de reaseguro de protección para el con el acto de pago.

El Art. 129 de la L.C.T. contiene una pormenorizada descripción de tiempo, modo y lugar en el que debe realizarse el pago, ello en total concordancia con lo establecido en el Art. 13.1 del Convenio 95 de la O.I.T., si bien con la bancarización, el lugar y horas de pago han perdido parte de su razón, no por ello deben ser abandonados, toda vez que la práctica nos muestra una realidad diferente, digo ello, por cuanto el cobro por cajero automático o personal por ventanilla, le exige al trabajador utilizar parte de su tiempo libre, para hacerse de su remuneración y en cuanto al uso del cajero automático, le somete a soportar las inclemencias climáticas reinantes al momento de estar reservando turno hasta poder acceder a la máquina, que se encuentra protegida en una cabina, sistema que también tiene su defectos y no es una panacea para el asalariado, pues muchas veces, luego de una extensa fila, se encuentra con la novedad que el cajero no tiene dinero, lo que sucede muy a menudo, especialmente los fines de semana, ello sin mencionar los días que adopta medidas de fuerza del gremio bancario.

Concretamente, el obrero se ve obligado a entregar parte de su tiempo, como también riesgo de contraer algún tipo de virosis en los hacinamientos de espera, para beneficio de la patronal, pues ella se ve desobligada de cumplir con el cargo de abonar en el lugar de trabajo y dentro de las horas de aquél, toda vez que de cumplir con la norma tendría que soportar los costos que significan el traslado de caudales, hasta la sede de la empresa, además la merma de la producción que le insumiría distraer al obrero de su puesto de trabajo, por un escaso tiempo.

En el formulario al que tuve acceso, tampoco se advierte la presencia de cláusulas que obliguen a las patronales a abonar alguna comisión, por la gestión de pago que asume el banco y ello, a mi criterio, lo es por una razón muy simple el banco tiene la disponibilidad absoluta del monto de cada remesa girada por la patronal, toda vez que con el artificio del uso de límites de retiro diario de dinero, logra retener sumas importantes con disposición absoluta, sin ningún costo, para colocarlos en cualquiera de

los rubros de inversión, que sabemos le pueden significar fructíferas ganancias a cero costo, la liquidez con la que cuentan, pese que se trate de tiempo limitado siempre les resulta beneficiosa por los réditos que aporta. La operatoria a la que vine refiriéndome tiene, siempre, adelante el capital, sin importar el sacrificio que debe soportar el obrero, que lo único que busca es la recompensa económica por su puesta en servicio de su capacidad laboral.

Pero no terminan allí las penurias que genera la bancarización; ante el ataque al derecho de intimidad, por los datos personales que requiere y a los que accede el banco, que seguro otro destino le da, entre otros, obligan al obrero a utilizar los servicios de créditos, con otras financieras, al usarlas para nada se respeta el no cobro de intereses, por el contrario apenas se indica la tarjeta a afectar de inmediato agregan intereses por cuotas y tiempo, además lo más punzante es el indicar que si la compra se realiza con dinero en efectivo se le efectuaran descuentos, lo que es indicativo de que el precio del producto ya se encuentra sobrevaluado y si a ello se le agregan los intereses por la financiación nos encontramos ante un precio exorbitante, demasía que al fin y al cabo debe ser soportada por el trabajador, entiendo que el sistema contiene un exagerado desequilibrio al hacer caer a la parte más débil la totalidad del costo del instituto bancarización, de allí el título elegido para este mi pequeño aporte en pos de lograr la igualdad de las partes unidas por la relación laboral y en defensa del ser humano movilizador de la actividad económica.

UNA CUESTIÓN PROCESAL

Dado lo anómalo del funcionamiento del instituto bancarización, entiendo que debe ejercerse un exhaustivo control por parte de la autoridad de aplicación y dotar de mayores facilidades de procedimiento a los jueces de provincia, para obtener información suficiente que almacenan pura y exclusivamente los organismos nacionales, los que siempre se escudan en alguna deficiencia en la solicitud, para soslayar los requerimientos que se le efectúan y como cuentan con un control jurisdiccional diferente, son generadores de conflictos de competencia de nunca acabar.

La descripción efectuada, en cuanto a las dificultades que enfrentan los jueces provinciales al requerir informes a los organismos nacionales, se transforma en una lucha sin tiempo, dado que una denuncia por mora o incumplimiento, de aquellos, debe transitar el camino por ante jurisdicción especial, ello produce a mi mente un estado de total regresión, trasladándome a épocas pasadas, de guerras civiles intestinas que

despedazaron la Nación, mucha sangre argentina el suelo patrio regó en la contienda de federalizar el país, que aún hoy no se logró.

Julio E. Bastos

Juez de Cámara Civ. Com. y Min.

Primera Nominación

Nota: Trabajo presentado en la UBA en las XVII jornadas de Spes. “Las luces del norte”- Países Nórdicos, el día 14 de septiembre 2018, en el Salón Azul de la Facultad de Derecho.