

1066-D-2014

El Senado y Cámara de Diputados...

#### "INEMBARGABILIDAD DE LA CUENTA SUELDO"

Artículo 1º - Incorpórase como tercer párrafo del artículo 147º del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. Dec. 390/76), y sus modificatorias el siguiente texto:

"A los fines de hacer operativas las previsiones contenidas en el presente artículo, la traba de cualquier embargo preventivo o ejecutivo que afecte el salario de los trabajadores se deberá instrumentar ante el empleador para que este efectúe las retenciones que por derecho correspondan, no pudiéndose trabar embargos de ningún tipo sobre la "cuenta sueldo".  
Trabado el embargo, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, el empleador deberá poner en conocimiento del trabajador la medida ordenada, debiendo entregar copia de la resolución judicial que lo ordena."

Artículo 2º - De forma.

#### FUNDAMENTOS

Señor presidente:

Toda vez que el proyecto de mi autoría que tramitara bajo el expediente número D- 829/2012 perdiera estado parlamentario por la falta de sanción del mismo durante el período previsto en la Ley 13.640 y, atento a que el mismo había conseguido dictamen bajo el OD 457/12, entiendo que se mantiene la necesidad de sancionar una norma de igual tenor que regule y garantice la inembargabilidad de los salarios depositados por los empleadores en las cuentas bancarias obligatorias, denominadas "cuentas sueldo", y en función de ello y con mínimas modificaciones que han surgido de los aportes recibidos en el trámite parlamentario, se hace pertinente insistir en el tratamiento legislativo del mismo.

La presente iniciativa busca garantizar la operatividad de la inembargabilidad de los salarios depositados por los empleadores en las cuentas bancarias obligatorias, denominadas "cuentas sueldo", para así hacer verdaderamente operativas las limitaciones de la afectación de las remuneraciones establecidas en los artículos 120 y 147 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y en el Decreto Nacional 484/87, brindando de esa forma una tutela efectiva para que el salario sea recibido por el trabajador en forma íntegra.

La Ley de Contrato de Trabajo a través de múltiples normas busca proteger la debida percepción de la remuneración por parte del trabajador, declarando nula toda renuncia de derechos (Art. 12 LCT), imposibilitando la afectación del salario a través del recibo de haberes (Art. 145 LCT) y hasta impidiendo la cesión y afectación por parte de terceros por derecho o

título alguno (Art. 148 LCT), estableciendo claramente garantías de "no afectación" de la remuneración, inclusive generadas por actos propios del trabajador.

Asimismo, también existen muchas normas en la LCT que tutelan el salario contra eventuales actos de los empleadores, por citar algunas de ellas vemos las establecidas en los artículos 28, 30, 42, 52 a 56, 59 a 61, 74, 124 a 126, 128 a 133, 135, 138 a 144, 146 y hasta el recientemente sancionado artículo 255 bis de la LCT, estableciendo la fecha de pago de haberes e indemnizaciones a la época de la extinción de la relación laboral, entre otras normas.

Pero como también la protección del salario se relaciona con actos y hechos de terceros, vemos que también la ley imposibilita realizar cesiones, u otras afectaciones conforme así lo establece en el Art. 148 de la LCT y fundamentalmente, se establecen limitaciones a la posibilidad de embargar la remuneración por parte de los acreedores del trabajador, tal y como así lo prescriben los artículos 120 y 147 LCT.

En el marco de las limitaciones contenidas en los artículos 120 y 147 LCT, vemos que en relación con las denominadas "cuentas sueldos", que mediante la Resolución 644/97 del entonces Ministro de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, originalmente se determinó que las empresas de más de cien trabajadores deberían abonar las remuneraciones en cuentas abiertas a nombre de cada trabajador, y a través de las Resoluciones 790/99 y 360/2001 también del Ministerio de Trabajo, generalizó el sistema y se estableció la obligatoriedad del pago del salario de los trabajadores en relación de dependencia a través de las cuentas sueldo, las que tienen una reglamentación específica del Banco Central de la República Argentina, debe hacerse compatible la tutela del salario con el funcionamiento de los límites de inembargabilidad.

Ahora bien, en la práctica del funcionamiento de las "cuentas sueldos" esta tutela del salario de los trabajadores se encuentra relativizada y muchas veces resulta vulnerada, como consecuencia de la bancarización del pago de los salarios. Es así que un sistema pensado para mejorar su nivel de protección, tiene por efecto no deseado situaciones que producen el efecto contrario, lo cual entre otros aspectos fue tenido en cuenta por este Congreso con la sanción de la Ley 26590, que modificó el Art. 124 LCT a fin de impedir límites a las extracciones y eliminar todo tipo de costo en cuanto a su constitución y mantenimiento.

Ya específicamente en la materia que nos ocupa, solucionado el tema del costo operativo de las cuentas sueldo, queda pendiente el tema de los embargos trabados en forma directa en dichas cuentas a través de oficios dirigidos directamente a los Bancos, los cuales en caso de multiplicidad de embargos no respetan los límites de "embargabilidad" establecidos en la LCT y sus normas reglamentarias.

Es así que vemos que el artículo 147 de la LCT, dispone que la remuneración del trabajador sólo será embargable en la proporción que determine la reglamentación, ello con la salvedad expuesta en el artículo 120 de la LCT (inembargabilidad del salario mínimo vital y móvil) y a su vez, el decreto 484/87 estableció que las remuneraciones devengadas en cada período mensual y cada cuota de sueldo anual complementario son inembargables hasta una suma igual al importe mensual del salario mínimo vital y móvil, los montos superiores son embargables en un 10% hasta el doble del citado salario mínimo vital mensual, siendo hasta el 20% cuando se trate de remuneraciones superiores al doble.

En verdad, como efecto no deseado, he podido comprobar que la bancarización del pago de sueldos, relativizó el límite impuesto por el Art. 147 de la LCT para los embargos de acreedores

del trabajador, habiendo verificado la existencia de infinidad de embargos que afectan en una mayor proporción del límite legal, el salario de los trabajadores, pese a que conforme a la reglamentación del Banco Central las cuentas especiales para la acreditación de remuneraciones (cuenta sueldo), deben estar claramente diferenciadas de los demás tipos de cuentas de depósitos, pero claro está al no tener copia de los recibos de haberes la entidad bancaria resulta imposible que las mismas puedan controlar los límites de embargabilidad, siendo esto un deber del empleador.

Conforme lo expuesto, cuando cualquier acreedor del trabajador ejerce la facultad de embargar el salario a través de un oficio judicial dirigido a la entidad financiera se generan probabilidades concretas de incurrir en un exceso en relación al límite, ya que como la entidad bancaria se encuentra imposibilitada fácticamente de controlar el efectivo cumplimiento del límite de embargabilidad establecido en la ley por un lado, y por el otro está obligado a cumplir con la manda judicial, muchas veces se embarga el total de lo allí depositado, con lo que se desmorona todo el andamiaje tuitivo del salario de los trabajadores.

Atento a lo expuesto, y siendo evidente que las entidades bancarias carecen de la posibilidad de analizar el límite legal de los embargos y aún el orden de preferencia [pues el salario ya depositado en la cuenta sueldo, muchas veces ya cuenta con embargos por alimentos y de otros acreedores que se trabaron directamente ante el empleador], inexorablemente nos conduce a la conclusión de que el artículo 147 de la LCT debe reformarse a fin de evitar la concreta probabilidad de inconvenientes entre embargos trabados ante los empleadores y ante las entidades financieras, y vedar la posibilidad de que dichas cuentas sean pasibles de embargos de cualquier naturaleza.

Por lo expuesto, entiendo que el artículo debiera expresamente excluir la posibilidad de trabar embargos directamente ante las entidades bancarias, disponiendo que para la traba de cualquier embargo preventivo o ejecutivo del salario de los trabajadores, los mismos se deberán instrumentar directamente ante los empleadores, a los fines que estos puedan controlar los límites legales y hasta el orden de prelación.

Como antecedentes de este Proyecto de Ley y de su urgente necesidad, cabe citar los expedientes de mi autoría, el 4760-D-2010, (Orden del Día 1245), que perdió estado parlamentario en virtud de lo establecido en el artículo 1 de la ley 13640 y modificatorias y el 2065-D-2009, por el que la Cámara de Diputados solicitó al "Poder Ejecutivo nacional que a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación se dicten los instrumentos normativos necesarios para garantizar la operatividad de la inembargabilidad de los salarios depositados en las cuentas bancarias de pago de sueldos, en los términos del decreto 484/87", el cual fue aprobado por unanimidad en esta Cámara el 28 de octubre de 2009 y que a la fecha no fue instrumentado, por lo que por vía legal, con mayor pertinencia resulta imperioso legislar en la materia, a los fines de garantizar la operatividad de las normas protectorias del salario.

Por ello, la iniciativa tiende a incluir en el último párrafo del art. 147 LCT la improcedencia de trabar embargos directamente en las cuentas sueldo de los trabajadores, atento que como ya sostuvimos a la entidad financiera le resulta imposible discernir la aplicación de los límites previstos en el Decreto 484/87, siendo por ende indispensable disponer que dichas cuentas resulten inembargables, y que sólo el empleador reciba las medidas judiciales propiciadas por terceros tendientes a afectar el salario, por cuanto es el único que puede controlar los límites legales.

En atención a lo expuesto, y en la seguridad que con la presente iniciativa legislativa se plasma la solución legal más lógica y simple, beneficiando al trabajador en atención al carácter alimentario y de subsistencia del salario, todo ello en concordancia con diversos principios consagrados en la Constitución Nacional, Tratados Internacionales, en el Convenio Nº. 95 de la Organización Internacional del Trabajo y en la propia Ley de Contrato de Trabajo, por lo que solicito a mis pares el acompañamiento a la presente iniciativa de ley con su voto favorable.