

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

BIBLIOTECA



PROCESO DE DIGITALIZACIÓN DEL FONDO BIBLIOGRÁFICO DE LA BIBLIOTECA DE DERECHO

GESTION 2017

Nota importante para el usuario:

“Todo tipo de reproducción del presente documento siempre hacer mención de la fuente del autor y del repositorio digital para evitar cuestiones legales sobre el delito de plagio y/o piratería”.

La dirección de la Biblioteca



**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
PETAENG**



TRABAJO DIRIGIDO

(PARA OPTAR AL TÍTULO ACADÉMICO DE LICENCIATURA EN DERECHO)

**“NECESIDAD DE REGLAMENTAR EN EL SISTEMA
FINANCIERO, LAS RETENCIONES JUDICIALES EN
CUENTAS DE AHORRO DE TRABAJADORES
ASALARIADOS”**

**POSTULANTE : Univ. Pamela Nicaila Limachi Callizaya
TUTOR ACADÉMICO : Dr. Hernán Mario Clavel Salazar**

**La Paz – Bolivia
2016**

Dedicatoria:
A Dios todo poderoso.....por todo su amor
A mi hijo Sebastián.....por ser mi razón de existir

Agradecimientos:

A mi hermana Patricia por su apoyo en todo este tiempo...

ÍNDICE

	Pág.
<i>Dedicatoria:</i>	ii
<i>Agradecimientos:</i>	iii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	3
ANTECEDENTES GENERALES DE LA MONOGRAFÍA	3
1.1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.2. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA	4
1.3. DELIMITACIÓN DEL TEMA DE MONOGRAFÍA	5
a) Delimitación Temática	5
b) Delimitación Espacial	5
c) Delimitación Temporal	6
1.4. PROBLEMATIZACIÓN	6
1.4.1. Problema General	6
1.4.2. Preguntas de investigación	6
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.5.1. Objetivo General	7
1.5.2. Objetivos Específicos	7
CAPITULO II	8
MÉTODOS Y TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN	8

2.1.	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	8
2.1.1.	Método exegético	8
2.1.3.	Método de las construcciones jurídicas	8
2.2.	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	8
2.2.1.	Información bibliográfica	8
2.2.2.	Información Documental	9
CAPITULO III		10
MARCO DE REFERENCIA		10
3.1.	MARCO TEÓRICO	10
3.1.1.	Salario concepto etimológico	10
3.1.2.	Salario concepto general	11
3.1.3.	El salario concepto legal	11
3.1.4.	Conceptos doctrinarios	12
3.1.5.	NATURALEZA JURÍDICA DEL SALARIO	13
3.1.5.1.	Teoría de la contraprestación	13
3.1.5.2.	Teoría de la dimensión social del salario	14
3.1.5.3.	Teoría de la obligación	17
3.1.5.4.	Teoría del crédito alimentario	18
3.1.6.	ELEMENTOS O CARACTERÍSTICAS ESENCIALES DEL SALARIO	19
3.1.6.1.	Contraprestación del Trabajo	19
3.1.6.2.	Ventaja Patrimonial	20
3.1.6.3.	Ajena o Autónoma	20

3.1.6.4. Intangible	21
3.1.6.5. Naturaleza Alimentaria	21
3.1.6.6. Modalidades del cumplimiento de la obligación	22
a) Momento, lugar y forma de pago.	22
3.1.7. PROTECCIÓN LEGAL DEL SALARIO	23
3.1.7.1. Protección frente a los acreedores del trabajador	25
a) Intangibilidad del salario	25
b) Inembargabilidad del salario.....	26
3.1.7.2. Descuentos al Salario	30
3.1.7.3. Principios del Derecho Laboral aplicables al Salario	31
3.1.7.3.1. El Principio Protector	32
3.1.7.3.2. El Principio de Irrenunciabilidad de Derechos	33
3.1.7.4. Protección del salario frente a la retención judicial de fondos	36
3.1.7.5. Protección de la familia frente a la retención judicial de fondos.....	38
3.2. MARCO JURÍDICO	39
3.2.1. Constitución Política del Estado	40
3.2.2. Ley 439 Código Procesal Civil	40
3.2.3. Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador	41
3.2.4. Convenio sobre la Protección del Salario (Convenio 95, con vigencia desde el 24 de septiembre de 1952), ratificado mediante Ley 2120 de 11 de septiembre de 2000.....	41

3.2.5. Ley de Servicios Financieros	41
3.3. MARCO CONCEPTUAL.....	47
3.4. MARCO HISTÓRICO.....	50
3.4.1. Antecedentes Históricos del Embargo Salarial en Bolivia.	50
3.4.2. Antecedentes Históricos de la Inembargabilidad Salarial en Bolivia.	52
CAPITULO IV	56
LA RETENCIÓN JUDICIAL DE FONDOS NORMADA ACTUALMENTE EN EL SISTEMA FINANCIERO.....	56
4.1. La Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero “ASFI” como ente regulador.....	56
4.2. La Retención judicial de fondos normada actualmente en la Recopilación de Normas para Servicios Financieros.....	58
4.3. Apertura de cuenta de ahorro, su distinción y la retención judicial de fondos en el sistema financiero	60
4.4. Suspensión de retención de fondos que debiera seguirse en caso de haberse aplicado en cuenta de ahorro destinada para abono salarial	62
CAPITULO V.....	67
REGLAMENTAR LA RETENCIÓN JUDICIAL DE FONDOS SIN AFECTAR EL SALARIO	67
5.1. La Retención judicial de fondos como causa extra laboral afecta al salario .	68
5.2. El abono del salario en una cuenta de ahorro no produce el cambio de la naturaleza alimentaria del salario.	69

5.3. Necesidad de nominar la cuenta del trabajador como “asalariada” para proteger el salario frente a la retención judicial de fondos	71
5.4. Representación de la orden judicial de retención de fondos por su inaplicabilidad	72
5.5. Excepciones	73
CAPITULO VI	74
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	74
6.1. CONCLUSIONES	74
6.2. RECOMENDACIONES.	75
BIBLIOGRAFÍA:	76
ANEXOS NORMA DE ASFI Y JURISPRUDENCIA SOBRE INEMBARGABILIDAD SALARIAL.....	81

INTRODUCCIÓN

Uno de los principales fines del Estado es proteger los derechos de las y los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad, por ello se ha dictado una serie de normas protectoras para beneficio de aquel sector, dentro de las cuales encontramos la inembargabilidad salarial como forma de “protección al salario” ante ciertas medidas que impliquen su afectación.

En los hechos esta “protección al salario” simplemente ha quedado en la norma y no se la cumple de manera estricta en el sistema financiero nacional.

En el caso que nos amerita las entidades del sistema financiero al cumplir con la orden judicial de retención de fondos sobre aquella cuenta de ahorro destinada al abono salarial del trabajador, embarga precisamente aquel elemento esencial para la subsistencia del trabajador y su familia “el salario”, contraviniendo la prohibición contemplada en el Artículo 48 Parágrafo IV de la Constitución Política del Estado y Artículo 318 numeral 1) del Código Procesal Civil, vulnerando la protección al salario que debiera darse en los hechos.

Es precisamente por la importancia del tema que la investigación ha abordado los principales temas afines que nos permita tener una visión integral acerca de su tratamiento; se realizó un análisis acerca de la figura del salario; tanto desde el punto de vista doctrinario como de la normativa vigente, las características de intangibilidad e inembargabilidad, su naturaleza jurídica y los principios laborales que le son aplicables. Asimismo, analizamos la medida de la retención judicial de fondos en cuentas bancarias; la tipología de las cuentas de ahorro, el procedimiento de la retención judicial de fondos y su suspensión en el sistema financiero nacional.

Esta investigación se justifica en la necesidad de proteger el salario del trabajador frente a las retenciones judiciales que se aplican en el sistema financiero y tiene como objetivo otorgar fundamentos doctrinario-jurídicos a la Autoridad de Supervisión del Sistema

Financiero – ASFI, para que reglamente en su normativa interna la facultad de representar la orden judicial de retención de fondos, cuando dichos fondos sean producto de abono salarial, con el fin de evitar el embargo ilegal del salario y proteger eficazmente al trabajador y la familia que de él depende, conforme manda la Constitución Política del Estado y Código Procesal Civil.

CAPITULO I

ANTECEDENTES GENERALES DE LA MONOGRAFÍA

1.1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Como consecuencia del incumplimiento de una obligación económica se instauran procesos sobre cobro de dinero en el Órgano Jurisdiccional, los llamados procesos ejecutivos y coactivos.

En la etapa inicial de estos procesos previo a la citación con la demanda al deudor u obligado, la autoridad jurisdiccional a solicitud del demandante ordena en calidad de medidas cautelares una serie de actos que afectan uno o varios bienes del deudor, con el objetivo de garantizar la futura ejecución de sentencia, dentro de dichas medidas encontramos la figura del embargo o la anotación preventiva ya sea de bienes muebles o inmuebles, limitando sus facultades de goce y disposición sobre los bienes afectados.

En el caso que nos amerita también se ordena al Sistema Financiero Nacional por intermedio de la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero – ASFI, en calidad de medida precautoria la “Retención judicial de fondos en cuentas bancarias del deudor u obligado”.

La entidad financiera notificada con la orden judicial de retención de fondos mediante circular expresa de la ASFI, procede a la retención de fondos de la cuenta de ahorro del deudor, muchas veces sin verificar el origen de los fondos, es decir sin verificar que en la cuenta se le abona el salario al deudor, de tal manera se retiene el salario del trabajador, convirtiéndose tal medida en un EMBARGO SALARIAL, embargo que se encuentra prohibido por nuestra Constitución Política del Estado en su Artículo 48 Parágrafo IV y nuestro Código Procesal Civil en su Artículo 318 numeral 1, normas que protegen el derecho al salario del trabajador y que son de cumplimiento obligatorio.

1.2. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

Debido a la vital importancia del Salario como fuente de sustento para el trabajador y su familia, comprendiendo dentro de él, alimentación, vivienda, vestido y otras necesidades básicas, el Estado Plurinacional de Bolivia ha normado la inembargabilidad salarial como medida de protección al salario del trabajador, por su carácter esencialmente alimenticio, procurando de esa forma su subsistencia.

Sin embargo el sistema financiero nacional al cumplir la orden judicial de retención de fondos sobre la cuenta en la cual se le abona el salario al trabajador, convierte automáticamente esta medida en un ilegal embargo salarial, debido a que no verifica el origen de los fondos de la cuenta y viola lo contemplado en el Art. 48 Parágrafo IV de la Constitución Política del Estado y Art. 318 numeral 1) del Código Procesal Civil. Esta inobservancia debe eliminarse y garantizar al trabajador reciba normalmente su salario conforme manda las leyes y convenios internacionales, en beneficio no solo del mismo trabajador sino de la familia que de él depende, familia que es protegida por el Estado como núcleo de la sociedad.

La Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero - ASFI, comprometida con el interés público y en cumplimiento de su mandato legal, trabaja permanentemente para establecer un marco regulatorio adecuado, para ello debe formular, actualizar y elaborar normas prudenciales a objeto de mantener un sistema financiero sano y eficiente,¹ es así como define su trabajo dicha autoridad, por ello debe regular esta inobservancia instruyendo a las entidades del sistema financiero apliquen medidas que eviten el embargo salarial ilegal a través de retenciones judiciales, todo con el fin de proteger al consumidor financiero y velar que el servicio financiero que se ofrece esté enmarcado en las leyes.

¹ <https://www.asfi.gob.bo/Normativa/RecopilaciondeNormas/paraServiciosFinancieros.aspx>

En este contexto la presente investigación monográfica se va a centrar en otorgar fundamentos doctrinario-jurídicos a la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero – ASFI, para que en su normativa interna otorgue a las entidades del Sistema financiero la facultad de representar la orden judicial de retención de fondos, cuando los fondos a ser retenidos en la cuenta del deudor u obligado sean producto de abono salarial y evitar que el salario sea objeto de un embargo ilegal.

Para dicho efecto se nomine en su sistema informático la cuenta de ahorro como “asalariada” previa consulta al usuario, para que en un futuro cuando se desee ejecutar una orden judicial de retención de fondos, el sistema rechace su aplicación por el origen de sus fondos, realizándose la respectiva representación a la autoridad jurisdiccional correspondiente, con excepción en los casos de asistencia familiar.

Con esta nominación se podrá evitar el ilegal embargo del salario y se protegerá a la y el trabajador como principal fuerza productiva de la sociedad, con mayor eficacia cumpliéndose a cabalidad con lo mandado por la Constitución Política del Estado y otras leyes, la INEMBARGABILIDAD del Salario.

1.3. DELIMITACIÓN DEL TEMA DE MONOGRAFÍA

a) Delimitación Temática

La presente investigación tiene como delimitación el Embargo del Salario del Trabajador por disposición judicial.

b) Delimitación Espacial

El trabajo de investigación será realizado en la ciudad de La Paz que constituye el escenario principal de la investigación, pero los resultados trascenderán a nivel nacional.

c) Delimitación Temporal

La elaboración de la presente monografía comprenderá en cuanto al tiempo desde la vigencia de la actual Constitución Política del Estado promulgada el 07 de febrero de 2009 y se proyecta a lo normado por el actual Código Procesal Civil, ambas leyes que norman la inembargabilidad salarial.

1.4. PROBLEMATIZACIÓN

1.4.1. Problema General

La retención judicial de fondos aplicada sobre aquella cuenta de ahorro destinada al abono salarial del trabajador se convierte en un embargo ilegal del salario.

1.4.2. Preguntas de investigación

¿Cuáles son las atribuciones normativas de la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero?

¿Las entidades del sistema financiero distinguen las cuentas de ahorro normal con las cuentas de ahorro en las cuales se deposita el salario al trabajador?

¿Las entidades del sistema financiero al cumplir la retención judicial de fondos en una cuenta de ahorro, verifican el origen de los fondos y/o el tipo de cuenta?

¿Será que cuando el trabajador reclama la retención ilegal de su salario en su cuenta de ahorro a nivel judicial y extrajudicial, consigue la oportuna y pronta solución a ese problema?

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo General

Otorgar fundamentos doctrinario-jurídicos a la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero – ASFI, para que reglamente en su normativa interna la facultad de representar la orden judicial de retención de fondos en cuentas de ahorro de trabajadores asalariados evitando el embargo salarial del trabajador.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Describir las facultades que le otorga la Ley de Servicios Financieros a la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero – ASFI.
- Demostrar la necesidad de nominar en el sistema informático de las entidades financieras las cuentas de ahorro como “asalariada” cuando es destinada al abono salarial del trabajador.
- Demostrar que a nivel judicial y extrajudicial, es complejo y burocrático probar que en una cuenta de ahorro se abona salarios, cuando esta no es clasificada como “asalariada” en la entidad bancaria.
- Encontrar en la Recopilación de Normas de la Autoridad del Sistema Financiero – ASFI, la regulación de la retención judicial de fondos y su suspensión.

CAPITULO II

MÉTODOS Y TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

2.1.1. Método exegético

Se utilizó este método porque se analizó Leyes, normas y convenios, que rigen la materia y se encontró la intención del legislador al haber prohibido el embargo salarial. “Proteger el salario del trabajador”.

2.1.2. Método Teleológico

De igual manera se utilizó este método que tiene por finalidad encontrar el interés jurídicamente protegido, “El trabajador”.

2.1.3. Método de las construcciones jurídicas

Elegimos este método porque pretendemos que la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero – ASFI, reglamente en su normativa interna la facultad de representar la orden judicial de retención de fondos en cuentas de ahorro de trabajadores asalariados y se evite el embargo salarial del trabajador.

2.2. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

2.2.1. Información bibliográfica

Se obtuvo información bibliográfica de:

- ✓ Libros de Derecho laboral de diferentes autores así se acumulo diferente información acerca del salario, sus características, su función, los principios

laborales con relación a la protección del salario, para fundamentar la inembargabilidad salarial.

2.2.2. Información Documental

La investigación documental depende fundamentalmente de la información que se recolecta para la consulta en documentos, técnica elegida en la presente investigación sobre todo en normativa jurídica como ser:

- ✓ Leyes derogadas de Bolivia, que regulaban el embargo del salario o caso contrario su inembargabilidad.
- ✓ Leyes vigentes que regulan la inembargabilidad salarial.
- ✓ Ley de Servicios Financieros que rige el Sistema financiero.
- ✓ Recopilación de normas de la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero – ASFI, norma interna que regula también al sistema financiero.

2.2.3. Entrevista

Entrevista al Dr. Javier Chávez Ríos, Juez de Instrucción Mixto de la Localidad de Guaqui del Departamento de La Paz, sobre el procedimiento judicial para la retención de fondos y su suspensión en caso de haberse embargado el salario mediante esta figura jurídica.

Entrevista al Dr. Wilson Mendoza Pérez, Encargado legal a.i. de la Sucursal La Paz del Banco Prodem S.A., sobre el procedimiento de apertura de una cuenta de ahorro, los tipos de cuentas de ahorro y la forma de aplicar la retención judicial de fondos en la banca y su suspensión.

CAPITULO III

MARCO DE REFERENCIA

3.1. MARCO TEÓRICO

3.1.1. Salario concepto etimológico

El vocablo salario proviene de la palabra latina “*sal*” y “*salarium*”, vinculadas con el pago realizado a los soldados romanos para comprar sal. También fue costumbre dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos para que éstos condimenten sus alimentos. Salario etimológicamente indica el hombre que se vende, sobreentendiéndose que se vende como trabajador, y que lo vendido es su trabajo².

En Grecia, el intercambio de sal por esclavos, dio origen a la expresión "no vale su sal". Es interesante notar que la sal, no solo se usaba para condimentar y preservar comida, si no también se usaba como antiséptico. La palabra sal es derivada de Salus, (diosa de la salud).

En los tiempos antiguos, la sal era un producto de suma importancia; la sal fue el motivo de construcción de un camino desde las salitreras de Ostia, hasta la ciudad de Roma, unos 500 años A. C., Este camino fue llamado "Vía Salaria". Los soldados romanos que cuidaban esta ruta, recibían parte de su pago en sal. Esta parte era llamada "salarium argentum", (agregado de sal). De allí viene la palabra "salario".

² RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge. “Remuneraciones” en Tratado de derecho del trabajo, Tomo IV, Buenos Aires. Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 1983, Pág. 57-58.

El salario es la contraprestación del trabajo, es la prestación básica del empresario, correlativa con la prestación básica del trabajador³. Asimismo constituye la causa por la que el trabajador contrata con el empleador⁴.

3.1.2. Salario concepto general

"Por salarios se entiende, en términos generales, cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo, es lo que vale su trabajo. Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificable en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo".⁵

El artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que "El término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar."

Salario es la retribución que el empleador tiene que pagar al trabajador, como contraprestación al servicio recibido.

3.1.3. El salario concepto legal

El Artículo 52 de la Ley General del Trabajo, regula que "Remuneración o salario es lo que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo. No podrá convenirse salario

³ OLEA, Manuel Alonso; CASAS BAAMONDE, María Emilia. Derecho del trabajo, 20ª Edición, Madrid, Civitas Ediciones, S.R.L., 2002, Pág. 329-330.

⁴ OLEA, Manuel Alonso; CASAS BAAMONDE, María Emilia. Derecho del trabajo, 20ª Edición, Madrid, Civitas Ediciones, S.R.L., 2002, Pág. 341.

⁵ FERNÁNDEZ MOLINA Luis, Derecho Laboral Guatemalteco, Ed. Oscar de León Palacios, Pág. 189.

inferior al mínimo, cuya fijación, según los ramos de trabajo y las zonas del país, se hará por el Ministerio de Trabajo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad"⁶.

El Artículo 39 del Decreto Reglamentario de la Ley General del trabajo, regula que "Remuneración o salario es el que percibe el empleado o trabajador en dinero, en pago de su trabajo, incluyéndose en esta denominación, las comisiones y participaciones en los beneficios, cuando estos invistan carácter permanente"⁷.

3.1.4. Conceptos doctrinarios

Por las diversas corrientes de pensamientos que tienen implicaciones en situaciones económicas, políticas, sociales y hasta religiosas, resulta un problema complejo establecer un concepto doctrinario de "salario", válido en todas las disciplinas y aceptable en todas sus manifestaciones; de ahí que es más conveniente plantear las diversas concepciones doctrinarias, acerca de su conceptualización, desde la óptica de varios autores los cuales se enuncian.

Guillermo Cabanellas, "Dentro de la terminología de las retribuciones, quizás el criterio más práctico y lógico sea adoptar la voz salario, para denominar lo que el trabajador percibe por su trabajo; dejar el termino de jornal para la remuneración que se conviene por día; y designar como sueldo la retribución abonada por períodos de una semana al menos, y más por meses completos y vencidos"⁸.

⁶ Gaceta Oficial de Bolivia, Estado Plurinacional de Bolivia, Ley General del Trabajo, Ley de 24 de mayo de 1939, Art.52.

⁷ Gaceta Oficial de Bolivia, Estado Plurinacional de Bolivia, Ley General del Trabajo, Ley de 24 de mayo de 1939, Art.39 del Decreto Reglamentario.

⁸ CABANELLAS, Guillermo. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual", Tomo IV, Editorial Heliasta, Pág. 401.

Nestor de Buen, “La idea de salario es un punto fundamental del derecho de trabajo. Integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye social y económicamente el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo”, no es posible establecer un concepto único de salario, para que este sea aceptado por todas las disciplinas dada la diversidad de corrientes de pensamiento que se expresan en el mundo moderno⁹.

Eugenio Pérez Botija, dice: “El salario es la contraprestación del trabajo, es lo que el trabajador percibe a cambio de su esfuerzo o actividad profesional, para que el obrero tenga derecho al salario basta que el trabajador ponga a disposición de la empresa su fuerza de trabajo, su capacidad productiva”¹⁰.

Henry George, “ve en el salario la retribución dada a la persona por su trabajo manual, o bien, la parte del producto obtenido por el trabajo”¹¹.

3.1.5. NATURALEZA JURÍDICA DEL SALARIO

Al plantear la naturaleza jurídica del salario como elemento fundamental del derecho laboral, se han presentado diversas teorías, de las cuales las más características con respecto al tema son las siguientes:

3.1.5.1. Teoría de la contraprestación

En cuanto a la naturaleza jurídica del salario, ésta es muy discutida, por lo general se le considera como la contraprestación del patrono que por los servicios prestados debe a otra persona, situación que hace aparecer dependientes el uno del otro. Al respecto

⁹ DE BUEN, Néstor. “Derecho del Trabajo”, Tomo II, Undécima Edición, Editorial Porrúa, México, 1996. Pág. 200.

¹⁰ PÉREZ BOTIJA, Eugenio, “Derecho de Trabajo”, Quinta Edición, Editorial Tecnos, S.A., Madrid España.

¹¹ CABANELLAS, Guillermo. “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”, Tomo IV, Editorial Heliasta, Pág. 401.

Krotoschin cita lo siguiente: "Con este se reduciría el contrato de trabajo nuevamente a una mera relación de intercambio de valores (trabajo contra remuneración), igual al contenido de la mayoría de los contratos de derecho común, sin tener en cuenta su aspecto de relación personal que también reviste"¹²

"La naturaleza jurídica del salario, es la de una contra prestación, con el carácter oneroso y conmutativo de las contra prestaciones; consecuencias muy importantes se derivan de ello y es el que no sea posible exigir salario por trabajos no realizados, siempre que no pueda demostrarse que fue culpa de la empresa de su no realización"¹³

3.1.5.2. Teoría de la dimensión social del salario

Esta teoría no niega, sino por el contrario, asume los planteamientos presentados por la teoría de la contraprestación, sin embargo, va más allá, profundiza en el fin social que cumple el salario en el trabajador, para lo cual se constituye en el medio de satisfacción de sus necesidades y las de los suyos.

Fernández Avilés citado por Pizarro sostiene que el salario tiene una doble estructura:

“Una primera como <<obligación social>>, no reducible a la lógica de cambio, influenciada (orientada) por la tutela de intereses que trascienden el plano de la autonomía negocial privada (...). A esta vertiente sería reconducible el principio de suficiencia o los salarios debidos en ausencia de la prestación laboral sin un ligamen jurídicamente relevante con ésta. Una segunda como <<obligación conmutativa>> (o

¹² KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado práctico del derecho de trabajo, Buenos Aires, Argentina, Editorial Depalma, 1985, Pág. 234 y 235.

¹³ CABANELLAS, Guillermo, Tratado de derecho laboral, Buenos Aires, Argentina, Editorial Omega, 1994, Pág. 536

recíproca) en sentido estricto, en la cual el salario está específicamente dirigido a compensar la cualidad y cantidad del trabajado prestado¹⁴.

Karl Marx sostenía que ese salario que percibe el proletario no correspondería con el trabajo realizado, por el contrario, una parte del mismo (la plusvalía) se le apropiaría el capitalista, dando lugar a una acumulación del capital. El salario tan solo permitiría reproducir la fuerza de trabajo (los obreros) y con el únicamente se atendería los mínimas necesidades de subsistencia.¹⁵

De manera que se pone en evidencia, que la contraprestación no agota la naturaleza jurídica del salario, sino que además debemos tener en consideración la suficiencia del mismo.

La suficiencia del salario, está enfocado a los beneficios económicos que debe representar el salario, de tal manera que permitan el desarrollo del trabajador como individuo y también de su familia, es decir no hay que hacer referencia a la proporcionalidad entre lo trabajado y lo debido (la contraprestación del empleador), sino la atención de las necesidades mínimas del trabajador y su familia. Esta suficiencia del salario está regulada a nivel constitucional, en el artículo 46 Parágrafo I, numeral 1) de la Constitución, el cual debe ser interpretado acorde con la dignidad de la persona.

De esta manera, la teoría de la dimensión social del salario nos permite entender al salario desde una doble perspectiva, primero como la contraprestación al trabajo y segundo como un medio para su subsistencia tanto del trabajador y su familia siendo el salario una de las bases del bienestar social y un medio de la realización de la persona;

¹⁴ PIZARRO DIAZ, Mónica. La remuneración en el Perú, Análisis jurídico laboral, Lima, Estudio González & Asociados, 2006, Pág. 53.

¹⁵ <http://es.wikipedia.org/wiki/marxismo.socialismo>.

quien es el centro del ordenamiento jurídico y la defensa de ésta y el respeto de su dignidad son los pilares en todo Estado de Derecho.

La Doctrina Social de la Iglesia Católica

Uno de los principales enfoques que la Doctrina Social de la Iglesia realiza es el salario justo.

- **El salario Justo**

El compendio de la Doctrina social de la Iglesia nos señala que la remuneración es el instrumento más importante para practicar la justicia en las relaciones laborales. “El salario justo es el fruto legítimo del trabajo; comete una grave injusticia quien lo niega o no lo da a su debido tiempo y en la justa proporción al trabajo realizado. El salario es el instrumento que permite al trabajador acceder a los bienes de la tierra: « La remuneración del trabajo debe ser tal que permita al hombre y a su familia una vida digna en el plano material, social, cultural y espiritual, teniendo presentes el puesto de trabajo y la productividad de cada uno, así como las condiciones de la empresa y el bien común ». El simple acuerdo entre el trabajador y el patrono acerca de la remuneración, no basta para calificar de « justa » a la remuneración acordada, porque ésta « no debe ser en manera alguna insuficiente » para el sustento del trabajador: la justicia natural es anterior y superior a la libertad del contrato”¹⁶.

Como podemos apreciar el salario no puede ser valorado justamente si no se tiene en cuenta su carácter social e individual.

¹⁶ PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”. “Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia”, http://www.vatican.va/roman_curia/pontifical_councils/justpeace/documents/rc_pc_justpeace_doc_20060526_compendio-dott-soc_sp.html.

Juan XXIII en su *Mater et Magistra*, refuta indispensables, para la justa remuneración, lo siguiente¹⁷: a) Nivel de vida humano del trabajador y su familia; b) Correspondencia a la efectiva aportación, c) Proporción con las condiciones económicas de la empresa, d) Respeto del bien común de la comunidad y e) Exigencias del bien común universal.

Juan Pablo II en su encíclica *Laborem exercens* dice: Una justa remuneración por el trabajo de la persona adulta, que tiene responsabilidades de familia, es la que sea suficiente para fundar y mantener dignamente una familia y asegurar su futuro¹⁸.

De esta manera, el salario debe alcanzar para el mantenimiento de las necesidades vitales (alimentación, vestido, vivienda, salud, etc.). En palabras de Rodríguez la remuneración debe estar vinculada “al goce de aquellos bienes que en la sociedad concreta en la que vive el trabajador (tiempo y lugar) integran lo que es preciso para su desarrollo humano formado por elementos de orden psicológico, espiritual, educacional o social, y la noción se completa con aquello que sea necesario para asegurar el futuro referido, naturalmente, a la posibilidad de ahorro, o de previsión para el supuesto de enfermedades, accidentes, vejez, etc.”¹⁹.

3.1.5.3. Teoría de la obligación

Para esta teoría, el salario es la obligación principal que tiene el empleador en virtud del contrato de trabajo.

Los sujetos de la obligación retributiva son quienes aparecen como partes de la relación, es decir, el empresario y el trabajador. El primero, a los efectos de la obligación retributiva, es deudor de la misma; el segundo figura como acreedor. El sujeto acreedor

¹⁷ RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge. “Remuneraciones” en Tratado de derecho del trabajo, Tomo IV, Buenos Aires. Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 1983, Pág. 534.

¹⁸ LORING, Jorge. El Hombre y su trabajo. obtenido en: <http://www.es.catholic.net/empresarioscatolicos/721/2232/articulo.php?id=8354>

¹⁹ RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge. “Remuneraciones” en Tratado de derecho del trabajo, Tomo IV, Buenos Aires. Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 1983, Pág. 534 y 535.

del trabajo aparece deudor de la retribución por el hecho de utilizar los servicios de aquel a quién retribuye, los cuales son prestados por cuenta del primero.

Manuel Alonso García nos dice:... “que mientras la prestación es el contenido de la obligación –comportamiento del deudor-, la retribución constituye su objeto. Por lo que a la primera se refiere, consiste en una prestación positiva de dar, entraña un acto positivo de comportamiento, que no se resuelve ni en un hacer ni estrictamente en un no hacer”.

3.1.5.4. Teoría del crédito alimentario

Para esta teoría el salario tiene un fin alimentario, tomando este último término en un sentido lato, es decir comprendiendo dentro de él, tanto la alimentación estricto sensu, como la vivienda, el vestido y otras necesidades básicas del trabajador y de su familia.

De este modo al reconocerle al salario el carácter de crédito alimentario y por lo tanto privilegiado, se comprende cabalmente todas aquellas medidas que se ocupan del salario, la regulación de su cuantía, y su efectiva percepción por parte del trabajador.

“el salario no es únicamente la contraprestación equivalente a un contrato, de uno de los tantos *do ut des*, a que arriban dos partes cualesquiera como convenio de la multiforme vida de relación. El salario no es eso; los salarios, especialmente cuando los servicios absorben toda la actividad del trabajador, tienen un carácter alimentario indiscutible”.²⁰

Por lo expuesto y principalmente por considerar a esta teoría y la teoría de la dimensión social del salario vinculadas entre sí y ser las más completas de todas las teorías

²⁰ CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. Tomo II. Editorial Bibliográfica OMEBA. Buenos Aires, 1964. Pág. 326-328.

presentadas. Es que nos adherimos plenamente a la teoría de la dimensión social y teoría del crédito alimentario del salario, para explicar la naturaleza jurídica del salario.

A continuación, citamos los elementos esenciales que se pueden destacar en este análisis definitorio del concepto de salario.

3.1.6. ELEMENTOS O CARACTERÍSTICAS ESENCIALES DEL SALARIO

Desde el punto de vista jurídico, al salario le corresponde las siguientes características:

3.1.6.1. Contraprestación del Trabajo

Desde el punto de vista económico, la retribución del trabajo por cuenta ajena constituye, por un lado, medio de satisfacción de las necesidades individuales y familiares; por otro, actúa como garantía de paz social²¹.

Recuérdese que del contrato de trabajo derivan obligaciones recíprocas y que la prestación es el contenido de la obligación. En las obligaciones recíprocas cada parte debe sus propias prestaciones y tiene derecho a las de la otra; además, y en ello consiste la reciprocidad, con la prestación de una parte (su deber y derecho de la otra) se corresponde de la otra (deber de ésta y derecho de la una).

Pues bien, lo que configura el contrato de trabajo como recíproco es la correspondencia que existe entre las prestaciones básicas del trabajador (prestar su trabajo, trabajar) y del empresario (remunerar el trabajo prestado).²²

²¹ CARRO IGELMO, Alberto José. Curso del Derecho del Trabajo, 2ª Edición, Barcelona, Bosh Casa Editorial, S.A., 1991, Pág. 336.

²² OLEA, Manuel Alonso; CASAS BAAMONDE, María Emilia. Derecho del trabajo, 20ª Edición, Madrid, Civitas Ediciones, S.L., 2002, Pág. 329.

3.1.6.2. Ventaja Patrimonial

Para hablar de salario, es necesario que se trate de beneficios materiales a favor del trabajador, sean éstos: dinero, bienes o servicios.

El trabajador obtiene ventaja patrimonial cuando: “i) su patrimonio se ve incrementado o, ii) se evita la disminución de su patrimonio”²³.

El término ventajas patrimoniales debe ser entendido como los beneficios materiales los cuales deben satisfacer las necesidades del trabajador.

3.1.6.3. Ajena o Autónoma

Una primera consecuencia de la ajenidad es que el salario, no está supeditado al carácter aleatorio de la actividad económica de la empresa, sino al monto señalado por las partes en el contrato de trabajo.

Así, la ajenidad en el riesgo debe ser comprendida como la autonomía del salario frente a los riesgos y beneficios obtenidos por el empleador. Es la razón por la que perdiendo o ganando, vendiendo o no, produciendo o no, la empresa o empleador tendrá que retribuir a su personal. Situación diferente sucede como es obvio, con los accionistas, para quienes únicamente será posible la distribución de ganancias, si la empresa arroja utilidades durante el ejercicio²⁴.

²³ PIZARRO DIAZ, Mónica. Ob. Cit., Pág. 38.

²⁴ Este criterio también es compartido por GONZALES BIEDMA, Eduardo. “Concepto del Derecho del Trabajo” en Manual de Derecho del Trabajo, Madrid, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A. 1998, Pág. 46: “La nota distintiva de la ajenidad se centra en el hecho de que el resultado del rendimiento desplegado por el trabajador es desde el primer momento propiedad del empresario (...) de esta manera, el fruto de la actividad es del empresario (...)”

La ajenidad implica entonces la responsabilidad del empleador, de correr los riesgos propios de su negocio, y cumplir con el pago del salario a los trabajadores ya que ellos no tienen porque verse perjudicados por tales circunstancias.

3.1.6.4. Intangible

El salario por principio general es intangible, y equivale a sostener que no puede merecer menoscabo en su protección por sus propios caracteres, salvo precisas disposiciones legales que permiten su vulnerabilidad²⁵. “La intangibilidad de la remuneración es un mecanismo de protección que impide a cualquier tercero, e incluso al empleador, afectar por decisión unilateral las remuneraciones de los trabajadores”²⁶.

Por tanto el empleador no podrá cobrar unilateralmente sus acreencias, compensarse por daños originados por el trabajador, retener salarios, etc., aún si fuese que el trabajador haya aceptado tales descuentos, tampoco una autoridad jurisdiccional a no ser que se este evadiendo obligaciones familiares.

La intangibilidad del salario protege a este, de la afectación que pueda realizar el empleador o un tercero, de tal forma que estos no pueden disponer de él.

3.1.6.5. Naturaleza Alimentaria

El Salario es de naturaleza alimentaria porque está destinado a satisfacer las necesidades del trabajador y su familia, debiendo ser un salario justo.

²⁵ GÓMEZ VALDEZ, Francisco. Derecho del trabajo. Relaciones individuales de trabajo, 2da Edición, Editorial San Marcos, Lima. 2007, Pág. 59.

²⁶ MAYOR SANCHÉZ, Jorge Luis. “La intangibilidad de las remuneraciones como premisa a fin de lograr la bancarización de sueldos en el Perú”, Revista Jurídica del Perú, Tomo 111, Mayo 2010, Pág. 369.

El carácter alimentario del salario se desprende de su dimensión social. Así “el carácter alimentario del salario ocupa un rol importante para la población en general, la estructura económica de un país, y se sustenta en el hecho de que el trabajador, por las horas de trabajo que significa su jornada laboral, exclusividad en su desempeño, actividades personalísimas, etc. No le es permitido, dentro de una concepción razonable, desarrollar otras actividades ajenas o propias que le posibiliten satisfacer las necesidades materiales y espirituales de su subsistencia”²⁷.

El carácter alimentario del salario entonces, hace referencia a aquellos casos mayoritarios donde el trabajador, el monto que recibe de salario lo destina para su subsistencia y también para su familia; cuando menos, de sus necesidades primarias, como la alimentación entre otras necesidades básicas.

3.1.6.6. Modalidades del cumplimiento de la obligación

a) Momento, lugar y forma de pago.

La obligación de pago del salario, se genera una vez que ha sido realizado el trabajo.

Los pagos se verificarán precisamente en moneda de curso legal, en día de trabajo y en lugar de faena, quedando prohibido hacerlo en lugares de recreo, venta de mercaderías o expendio de bebidas alcohólicas, salvo tratándose de trabajadores del establecimiento en que se haga el pago²⁸

Con la finalidad de probar la existencia de la relación laboral y el pago de los salarios al trabajador se ha dispuesto mediante Decreto Ley No.13592 de 20 de mayo de 1976, en su artículo 1ro, que todo empleador del Sector Público o Privado tiene la obligación de

²⁷ RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge. “Remuneraciones” en Tratado de derecho del trabajo, Tomo IV, Buenos Aires. Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 1983, Pág. 597.

²⁸ Gaceta Oficial de Bolivia, Estado Plurinacional de Bolivia, Ley General del Trabajo, Ley de 24 de mayo de 1939, Art.53.

entregar trimestralmente un ejemplar de sus planillas internas de pago mensual de sueldos y salarios de sus trabajadores, estando sancionado su incumplimiento con multas que van desde el 5% hasta el 40% del monto total de sueldos y salarios de la última planilla presentada conforme dispone el Artículo 11 del Decreto Supremo No. 11477 del 17 de mayo de 1974.

El pago del salario puede ser efectuado directamente por el empleador o por intermedio de terceros, debido al peligro que representa el manejo de efectivo tanto para el empleador como para el trabajador, ese tercero puede ser una entidad bancaria, entonces el pago del sueldo o salario puede hacerse mediante depósito en cuenta de ahorro del trabajador, sin perjuicio de la entrega de la boleta correspondiente. En los casos en que el pago se realice a través de las entidades del sistema financiero, el pago se acredita con la constancia de depósito en la cuenta de ahorro a nombre del trabajador, tal cual se tiene de la Resolución Ministerial No. 448/08 de fecha 29 de julio de 2008, emitido por el Ministerio de Trabajo, la misma que en su Artículo Primero Numeral 2.- indica: “...(planilla firmada o fotocopia de boletas de pago o fotocopia de constancia de abono en cuentas bancarias)”²⁹

Esta forma de pago es la más usual y segura que la mayoría de las empresas la han adoptado, pero como veremos más adelante conlleva consecuencias negativas cuando la cuenta de ahorro no es nominada como “Asalariada”.

3.1.7. PROTECCIÓN LEGAL DEL SALARIO

El salario constituye el principal, y en muchas ocasiones el único, medio de vida, lo cual explica la especial protección que debe otorgársele, por cuanto se encamina a promover una vida acorde con la dignidad humana, conforme se tiene normado en nuestra

²⁹ <https://www.mintrabajo.gob.bo/normativolaboral.asp>.

Constitución Política del Estado en su Artículo 46 Parágrafo I, Numeral 1, el mismo establece el derecho a un **trabajo digno con remuneración o salario justo**.

Al respecto el Tribunal Constitucional de Bolivia señala: “...que la naturaleza y la importancia de este instituto radica en que, el derecho al trabajo con una remuneración justa, tiende a satisfacer diferentes necesidades del ser humano y, por lo tanto, tiene estrecha vinculación con otros derechos fundamentales, como ser: el derecho a la alimentación, a la vivienda –en muchos casos-, a la educación y la vestimenta; sin embargo, si del derecho a la alimentación se trata, entonces, éste además tiene implicancia y repercusión directa en el derecho a la vida, considerando que, no es posible concebir la eficacia o la materialización de éste, entre tanto se prive de una adecuada alimentación y las condiciones que garanticen la existencia digna de la persona. En ese sentido, el derecho a la vida se garantiza no por el simple hecho de que las personas o el mismo Estado se abstengan de ejecutar acciones tendientes a suprimir el derecho a la vida, o que ejecute políticas destinadas a evitar los actos arbitrarios contra el mismo derecho; sino también, con acciones y políticas que tiendan a garantizar la existencia digna del ser humano, proveyendo los insumos o estrictamente necesarios para la subsistencia de la persona humana”.³⁰

El proteger el salario viene ligado a otros derechos esenciales del ser humano, como el derecho a la vida, alimentación, educación, vivienda, etc., no es concebible garantizar estos derechos cuando estos dependen del derecho a un salario justo, por ello es menester su protección de manera eficaz ante cualquier instancia.

Esta protección es orientada por el principio protector y el principio de irrenunciabilidad de derechos y abarca diversos ámbitos, éstos pueden ser: i) Frente al empleador, ii) frente a los acreedores del empleador, iii) frente a los acreedores del trabajador y iv) frente al propio trabajador. En el presente solamente trataremos el ámbito de protección

³⁰ [https://www.tcpbolivia.bo/Sentencia Constitucional Plurinacional 1775 de 21 de octubre de 2013](https://www.tcpbolivia.bo/Sentencia%20Constitucional%20Plurinacional%201775%20de%2021%20de%20octubre%20de%202013).

frente a los acreedores del trabajador por relacionarse directamente con el tema de investigación.

3.1.7.1. Protección frente a los acreedores del trabajador

a) Intangibilidad del salario

Al respecto la Sala Social y Administrativa Primera de la ciudad de Sucre, en el Auto Supremo N° 522 de 16 de octubre de 2010 define la intangibilidad como el conjunto de recursos técnicos-jurídicos que tienen por objeto amparar el pago íntegro y oportuno del salario, cuyas normas respaldatorias de este principio son el salario mínimo vital las prohibiciones y restricciones en materia de adelantos o retenciones, deducciones y compensaciones.

La intangibilidad es una característica esencial del salario pero es también un mecanismo de protección.

Puede sorprender que el legislador recorte la libertad del trabajador de disponer de los ingresos procedentes de su trabajo, hasta el punto de impedir una eventual renuncia, o transacción sobre la remuneración devengada (ya sea *a priori* o *a posteriori*). Sin embargo, la justificación es clara; se pretende con ello asegurar que la remuneración pueda cumplir la función alimentaria que le es inherente³¹.

La intangibilidad como mecanismo de protección garantizará la integridad del salario, es decir nadie debe ni puede afectarla, ni el empleador, ni un tercero a fin de garantizar la

³¹ MOLERO MANGLANO, Carlos; SANCHEZ-CERVERA VALDEZ, José Manuel; LÓPEZ ÁLVAREZ, José Ma; MATORRAS DÍAZ-CANEJA, Ana. Manual de Derecho Del Trabajo, 5ª Edición, Navarra, Arazandi, S.A. 2005, Pág, 219.

subsistencia del trabajador,³² esto para que el trabajador la cobre íntegra y oportunamente.

Por ello el embargar los sueldos o salarios por medio de la retención judicial de fondos en aquella cuenta de ahorro destinada al abono salarial del trabajador vulnera el derecho a la intangibilidad, inembargabilidad e irrenunciabilidad del salario, derechos reconocidos por la Constitución Política de Estado.

b) Inembargabilidad del salario

Para entender qué es la inembargabilidad del salario debemos entender en primer lugar qué es el embargo.

El embargo, consiste en la afectación jurídica de determinados bienes o derechos que pertenezcan al patrimonio del presunto obligado o deudor, a fin de garantizar la ejecución de la sentencia que se dicte en un proceso sobre pago de dinero³³.

La doctrina coincide de modo unánime en exigir la alienabilidad de los bienes como requisito esencial para su embargo. Que el objeto del embargo sea un bien de carácter alienable responde a la relación existente entre el embargo y remate, puesto que el embargo concreta el objeto del remate y este consiste en un acto de enajenación, la alineabilidad del bien embargado adquiere el carácter de condición de validez del remate e indirectamente se impone como requisito del embargo³⁴.

³² LÓPEZ, Javier. “El Salario” en Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México, Universidad Autónoma de México, 2006, Pág. 50.

³³ PELAEZ BARDALES, Mariano. El Proceso Cautelar, 1ª edición, Lima, Editora Jurídica Grijley E.I.R.L., 2005, Pág. 114.

³⁴ LOPEZ SANCHES, Javier. El Embargo en la Empresa, Navarra, Editorial Arazandi, S.A. 1999, Pág. 295.

En ese sentido, el embargo puede ser entendido como una medida cautelar que afecta la libre disponibilidad de un bien determinado, para asegurar la eventual ejecución ulterior de la sentencia que hubiese de pronunciarse en dicho proceso o lo que es lo mismo, para tutela del crédito en cuya razón se lo ha trasladado, sin que sea obstáculo para ello, la existencia de cantidad líquida y exigible, el mismo queda así sujeto o puesto a disposición del juez que lo ordenó y el propietario sometido al deber jurídico de abstenerse de todo acto físico o jurídico que pueda provocar la disminución de la garantía que dicho bien concreta³⁵. El deudor no podrá seguir usando normalmente el bien, la cosa o disponerlas.

Cuando el trabajador adquiere obligaciones y las incumple, el embargo es procedente sobre toda clase de bienes o derechos del obligado, a excepción de los expresamente señalados por las normas imperativas, al respecto nuestro Código Procesal Civil en su Art. 318 señala como bienes inembargables: Los sueldos y salarios, salvo que se trate de pensiones de asistencia familiar; las pensiones, jubilaciones, montepíos, rentas de vejez o invalidez y demás beneficios sociales establecidos legalmente, excepto el caso de asistencia familiar, las prendas de uso personal y los muebles imprescindibles que guarnecen la vivienda del deudor y de su familia, salvo que la deuda provenga de la adquisición de los mismos muebles o de alquileres de la casa y los libros relativos a la actividad laboral del deudor.

Dentro de los bienes inembargables encontramos los salarios que al nacer de una norma imperativa, es de cumplimiento obligatorio y su vulneración da lugar a su nulidad absoluta, no se los puede afectar por su carácter inembargable e intangible de tal manera que ninguna autoridad puede ir contra de ello, lo que nos permite darle una protección frente a los acreedores del trabajador.

³⁵ KIELMANOVICH, Jorge L. Medidas Cautelares, Buenos Aires, Rubinzal Culzoni Editores, 2000, Pág. 225-226.

Jorge Rodríguez Mancini al respecto dice: “El legislador, interpretando el pensamiento y la valoración de la sociedad, los excluye del principio general, consistente en que el patrimonio es la garantía de los acreedores, y somete dichos créditos a un régimen de excepción, fundado en que esos ingresos constituyen la base indispensable para el sustento vital del deudor y su familia, lo cual asume naturalmente jerarquía superior al mencionado principio. En el caso del salario hemos estudiado su característica alimentaria, sobre cuya base se justifica la inembargabilidad relativa del crédito salarial. (...) La inembargabilidad (...) constituye como todas las demás garantías del salario, una protección de orden público, irrenunciable, de manera que siempre el trabajador afectado por un embargo regularmente decretado y aunque hubiera consentido en que su empleador lo hiciera efectivo por encima de las restricciones legales, podría cuestionar la medida y obtener el correspondiente desembargo.”³⁶

Uno de los aspectos de la inembargabilidad, por no decir, el principal, está referido al aspecto social del salario. De tal manera que producto de la dimensión social del salario es tradicional considerar a aquella como inembargable, no cabe que los acreedores del trabajador afecten el salario, cuyo fundamento esta en la necesidad de subsistencia del trabajador deudor o la necesidad de protección social al mismo.

La inembargabilidad ha sido legislada por nuestro ordenamiento jurídico, de manera tal que no afecte el ámbito subjetivo y social del deudor, quien debe ser tratado dentro de los parámetros sociológicos que nos dictan las normas de rango constitucional. De ahí que la inembargabilidad viene justificada por la necesidad de proteger los derechos constitucionales del deudor. Su finalidad es asegurar la subsistencia del deudor y de los miembros de su familia, evitar en suma que estos queden privados de los medios indispensables para su vida, tal finalidad no puede ser entendida en un sentido

³⁶ RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge. “Remuneraciones” en Tratado de derecho del trabajo, Tomo IV, Buenos Aires. Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 1983, Pág.745

meramente natural o fisiológico, ya que también está en estrecha relación con los valores culturales y afectivos que le son otorgados. La inembargabilidad atiende a criterios sociológicos, esto es, los parámetros que miden la denominada calidad de vida que deben disfrutar la población y de la que no deben ser privados.

La inembargabilidad significa una protección al salario frente a los acreedores del propio trabajador. El artículo 10 del Convenio 95 de la OIT, el cual regula los supuestos de embargo de los salarios, fija límites para proteger al trabajador de tal manera que no se afecte la subsistencia de su familia el mismo señala: 1) “El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional. 2) El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.”

Pongamos énfasis en las líneas que refiere dicho artículo con respecto al embargo salarial “**dentro de los límites fijados por la legislación nacional**” eso refiriéndose a las normas internas de cada país miembro de la OIT, en nuestro ordenamiento jurídico ese límite es **LA INEMBARGABILIDAD TOTAL DEL SALARIO** con excepción de los casos de asistencia familiar.

Existe una excepción dirigida específicamente a aceptar el embargo salarial solo en aquellas demandas por asistencia familiar, en el caso de que el trabajador no este cumpliendo con obligaciones esenciales y al cual esta destinado el salario del trabajador.

Entonces es preciso señalar que “La regla general es la inembargabilidad del salario; la embargabilidad en los casos de asistencia familiar es la excepción a la regla.”

En consecuencia, la finalidad de la inembargabilidad será salvaguardar el salario del trabajador sobre la satisfacción del crédito del acreedor. Para destinarla a la función alimentaria que le es inherente.

3.1.7.2. Descuentos al Salario

Los descuentos a los salarios pueden deberse a tres causas: por resolución judicial, por imperativo legal o por consentimiento del trabajador.

En el primer caso, por ejemplo, es cuando la autoridad jurisdiccional ordena un embargo sobre el salario del trabajador únicamente en casos de asistencia familiar. El segundo son los descuentos que establece la ley, como en los casos de los descuentos por las AFPs o IVA que pueden ser deducibles del ingreso del trabajador. El tercer caso, el cual desarrollaremos, es cuando el propio trabajador autoriza el descuento, actuando su empleador o un tercero como agente de retención, por ejemplo descuentos para un bono Pro Vivienda u otro tipo de beneficio, siempre que medie solicitud y **autorización escrita** del trabajador, sin que esto signifique la renuncia al salario puesto que estos descuentos deben considerarse siempre y cuando beneficien al trabajador y la familia como citábamos por ejemplo para un bono pro vivienda, y sin que implique la disposición total del salario sino sea un mínimo aceptable, puesto de lo contrario infringiría la protección al trabajador y la familia.

Estos son los únicos motivos por los cuales se puede afectar el salario, cuando beneficien al propio trabajador, a la familia del trabajador y al Estado, cumpliendo de tal manera la protección del salario

En el mismo sentido el Convenio 95 de la OIT precisa en su Artículo 10 numeral 2 refiere que: “El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia”.

Por tanto, incluso cuando sea el propio trabajador quien afecte su salario, la afectación no tendría que poner en riesgo la manutención del trabajador y su familia.

3.1.7.3. Principios del Derecho Laboral aplicables al Salario

Los principios del Derecho Laboral son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos³⁷, eso es lo que se busca en el presente caso.

Los principios laborales tienen tres funciones fundamentales:

- Actúan como **fuerza supletoria**. Cuando la ley deja vacíos o lagunas, no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, éstos se aplican suplementariamente.
- Como **fuerza interpretativa**, ya que sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando ésta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.
- Tienen una **función informadora o inspiradora**³⁸, al pretender que éstos se expresen en la constitucionalización de normas laborales y garantías sociales.

De tal manera que los principios del Derecho Laboral son “lineamientos u orientaciones sobre la interpretación y el sentido de las normas dadas o por darse, en cuanto a su alcance, significación o contenido, o sobre la manera de resolver determinadas situaciones no prescritas por las normas y la consideración de los hechos en las controversias entre empleadores y trabajadores”³⁹.

Los siguientes principios laborales actúan como mínimo de garantías para el trabajador:

³⁷ ALONSO GARCÍA, Manuel, Derecho del trabajo, Tomo I. Barcelona, España, 1960, Pág. 247.

³⁸ GMIES-IDHUCA, Manual de derechos laborales de Costa Rica, El Salvador, 2008, pág. 10.

³⁹ RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge. Derecho del Trabajo. Teoría General I, 2ª Edición, Lima, Editora Jurídica Grijley E.I.R.L. 2007, Pág. 94.

3.1.7.3.1. El Principio Protector

El principio protector surge con el fin de amparar de forma preferente al trabajador subordinado al empleador y su esencia radica en equilibrar las desigualdades existentes en dicha subordinación, de esta manera el principio protector constituye el corazón del derecho del trabajo y por ello el Estado elaboro disposiciones legales para proteger al trabajador.

Este principio es reconocido en la Constitución Política del Estado en su artículo 48 Parágrafo II, el cual establece que las normas laborales se interpretan y aplican bajo el principio de protección; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador. Aspecto que viene desde la promulgación del Decreto Supremo No. 28699 de 01 de mayo de 2006, en cuyo artículo 4, se ratifica la vigencia plena de los siguientes principios del Derecho Laboral:

“a) Principio Protector, en el que el Estado tiene la obligación de proteger al trabajador asalariado, entendido en base a las siguientes reglas:

- **in dubio pro operario**, en caso de existir duda sobre la interpretación de una norma, se debe preferir aquella interpretación más favorable al trabajador.

- **de la condición más beneficiosa**, en caso de existir una situación concreta anteriormente reconocida ésta debe ser respetada, en la medida que sea más favorable al trabajador, ante la nueva norma que se ha de aplicar.

b) Principio de la Continuidad de la Relación Laboral, donde a la relación laboral se le atribuye la más larga duración imponiéndose al fraude, la variación, la infracción, la arbitrariedad, la interrupción y la sustitución del empleador.

c) Principio Intervencionista, en la que el Estado, a través de los órganos y tribunales especiales y competentes ejerce tuición en el cumplimiento de los derechos sociales de los trabajadores y empleadores.

d) Principio de la Primacía de la Realidad, donde prevalece la veracidad de los hechos a lo determinado por acuerdo de partes.

e) Principio de No Discriminación, es la exclusión de diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable respecto a otros trabajadores, con los que mantenga responsabilidades o labores similares.”⁴⁰

El principio protector materializado en normas laborales impone la obligación de proteger al trabajador y sus derechos reconocidos por las leyes, como por ejemplo el pago del salario en el monto acordado y en el tiempo acordado, sin tener que verse afectado por alguna medida mal aplicada como ser la retención judicial de fondos.

El principio protector está muy unido al principio de irrenunciabilidad de derechos, desde cierta perspectiva podríamos considerar que se integra con el principio protector, puesto que la irrenunciabilidad representa una forma de proteger al trabajador.

3.1.7.3.2. El Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

La renuncia implica “(...) el desprendimiento o dejación de carácter voluntario, libre, unilateral, formal y definitivo de una facultad jurídica subjetiva que no constituye a la vez un deber, porque entonces, a favor de la subsistencia del vínculo jurídico aparece otro interés u obstáculo que no cabe remover con eficacia plena por iniciativa individual”⁴¹.

⁴⁰ Gaceta Oficial de Bolivia, Decreto Supremo No. 28699 de 01 de mayo de 2006.

⁴¹ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Editorial Heliasta S.R.L., Octava Edición, Tomo III, Buenos Aires, Argentina, Pág. 540.

Es preciso realizar una delimitación, respecto de lo que significa irrenunciabilidad de derechos en el ámbito laboral, y sus implicancias en relación con la autonomía de la voluntad en el derecho civil o privado.

Los sujetos privados, al gozar de autonomía privada, tienen entera libertad contractual para disponer de sus derechos, por ello el Artículo 509 del Código Civil refiere que el contrato es ley entre partes, siempre que no contravengan leyes de orden público, esto obviamente solo en el campo civil y privado, pero que pasa en el ámbito laboral.

En el ámbito laboral, se establecen límites respecto de la autonomía privada de los trabajadores, uno de los límites es el principio de irrenunciabilidad.

El principio de irrenunciabilidad es el límite a la voluntad del trabajador, protegiendo intereses superiores debido al carácter tuitivo del derecho laboral, por ello se ha consagrado la irrenunciabilidad de los derechos laborales como un principio que complementa al principio protector, en el sentido que garantiza la tutela efectiva de los intereses patrimoniales de los trabajadores frente a las pretensiones de su empleador o de terceros, mediante la ineficacia de todos los actos por los cuales aquellos abdicquen de los derechos que legalmente les corresponden.

De esta manera, el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe “que los actos de disposición del trabajador como titular de un derecho, recaigan sobre normas taxativas y sanciona con la invalidez la transgresión de esta pauta basilar”⁴².

Al respecto el Artículo 48 Parágrafo III de la Constitución Política del Estado dispuso que: “Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los

⁴² NEVES MUJICA, Javier. “Introducción al Derecho del Trabajo”, Lima, Ara Editores, 1997, Pág. 103.

trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos”.⁴³

Se refiere a la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo⁴⁴.

Se trata de la imposibilidad legal de renunciar a los derechos establecidos en su favor, tanto por la Constitución, la Ley y los Convenios, lo que constituye una base firme donde se asienta al derecho del trabajo. Es alrededor de este principio que se ha constituido la no disponibilidad, por parte del trabajador, y la obligación del empleador de respetar el contenido de las normas laborales por ser imperativas. Y, en caso así lo hiciere, tal privación de derechos será reputada como nula de pleno derecho e ineficaz; por constituir éstos derechos el mínimo necesario para que el trabajo se preste en condiciones apropiadas a la dignidad humana.

El salario del trabajador es un derecho irrenunciable, por lo que no es posible, que el empleador o un tercero (una entidad del sistema financiero) embargue el salario del trabajador por cualquier medio, vulnerando el carácter alimentario y el fin social del salario, aduciendo que por la autonomía de la voluntad, el trabajador puede permitirlo.

Resumiendo, un trabajador no puede “aceptar el embargo o retención judicial de su salario”, ya sea de manera unilateral o bilateral pues contraviene lo normado por el Artículo 48 Parágrafo IV de la Constitución Política del Estado y Artículo 318 numeral 1) del Código Procesal Civil, por ser los derechos laborales irrenunciables, de hacerlo se estaría ingresando en una nulidad absoluta y por lo tanto reclamable en cualquier momento, conforme lo norma el Art. 48 Par.III de la Constitución Política del Estado.

⁴³ Gaceta Oficial de Bolivia, Estado Plurinacional de Bolivia, Constitución Política del Estado Ley de 07 de febrero de 2009, Art. 48, Par. III.

⁴⁴ ALONSO GARCIA, Manuel, Derecho del trabajo, Tomo I. Barcelona, España, 1960, Pág. 248.

3.1.7.4. Protección del salario frente a la retención judicial de fondos

En primera instancia es necesario referirnos a la retención judicial de fondos como una medida cautelar que puede ordenar una autoridad jurisdiccional a favor del acreedor para garantizar la futura ejecución de la sentencia. Por medio de esta figura legal la autoridad judicial ordena a la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero – ASFI instruya a todo el sistema financiero nacional retenga los fondos de las cuentas bancarias del deudor y los ponga a disposición de la autoridad cuando esta así lo ordene, aplicándose al efecto un embargo en forma de retención.

Todo va bien en el entendido de que el obligado o deudor NO sea un trabajador asalariado y corresponda a otro rubro, pero que sucede cuando el obligado o deudor es un trabajador asalariado cuyos únicos ingresos son sus salarios, los mismos que se abonan mediante depósito en cuenta de ahorro, al aplicarse esta medida cautelar sobre la cuenta utilizada para abonos salariales, se aplicaría un **EMBARGO SALARIAL ILEGAL**, se le estaría privando al trabajador del derecho al salario y afectando el derecho a la subsistencia de él y su familia.

Al ser entendida la retención judicial de fondos, como un Embargo salarial ilegal, debemos manifestar que la inembargabilidad ha sido legislada de manera sabia y justa por la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, de manera tal que no afecte el ámbito subjetivo y social del trabajador, quien debe ser tratado dentro de los parámetros que nos dictan las normas de rango constitucional. De ahí que la inembargabilidad viene justificada por la necesidad de proteger los derechos constitucionales del trabajador. Su finalidad es asegurar la subsistencia del trabajador y de los miembros de su familia, evitar en suma que aquellos queden privados de los medios indispensables para su vida, tal finalidad no puede ser entendida en un sentido meramente natural o fisiológico, ya que también está en estrecha relación con los valores culturales y afectivos que le son otorgados. La inembargabilidad atiende a criterios

sociológicos, esto es, los parámetros que miden la denominada calidad de vida que deben disfrutar la población y de la que no deben ser privados.

“El legislador, interpretando el pensamiento y la valoración de la sociedad, los excluye del principio general, consistente en que el patrimonio es la garantía de los acreedores, y somete dichos créditos a un régimen de excepción, fundado en que esos ingresos constituyen la base indispensable para el sustento vital del deudor y su familia, lo cual asume naturalmente jerarquía superior al mencionado principio. En el caso del salario hemos estudiado su característica alimentaria, sobre cuya base se justifica la inembargabilidad relativa del crédito salarial. (...) La inembargabilidad (...) constituye como todas las demás garantías del salario, una protección de orden público, irrenunciable, de manera que siempre el trabajador afectado por un embargo regularmente decretado y aunque hubiera consentido en que su empleador lo hiciera efectivo por encima de las restricciones legales, podría cuestionar la medida y obtener el correspondiente desembargo.”⁴⁵

El embargo salarial solo admite una excepción referido al caso del trabajador que incumple con sus obligaciones alimentarias conforme lo establecido en el Código de las Familias. En este caso el juez podrá ordenar el pago y en caso de incumplimiento el embargo parcial del salario o la retención de fondos a favor de la persona con la cual el trabajador hubiere incumplido sus obligaciones alimentarias.

La finalidad de la inembargabilidad será salvaguardar los salarios del trabajador para destinarla a la función alimentaria que le es inherente y en ese sentido la retención judicial de fondos aplicada al salario del trabajador es totalmente contraria a las leyes, porque automáticamente se convierte en un embargo ilegal del salario, debe de

⁴⁵ RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge. “Remuneraciones” en Tratado de derecho del trabajo, Tomo IV, Buenos Aires. Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 1983, Pág. 745.

regulársela de manera eficiente, toda vez que esta medida cautelar reduce el salario y por lo tanto carece de eficacia jurídica y la devolución de su importe puede exigirse, porque debe considerarse contrario al orden público y a las buenas costumbres. Privar a un hombre de lo que la propia sociedad ha considerado estrictamente indispensable para poder vivir no es admisible.

La retención judicial de fondos en cuentas de ahorro de trabajadores asalariados debe ser reglamentada en el sistema financiero, no es posible que la entidad financiera realice un embargo en forma de retención sobre el salario de él cuenta ahorrista, cuando el juez de la causa no lo ha dispuesto de esa forma. La entidad financiera debe verificar en todo momento y en todo acto que realice no transgredir norma legal alguna.

3.1.7.5. Protección de la familia frente a la retención judicial de fondos

La familia constituye el núcleo básico de la sociedad, por cuanto en ella el hombre recibe el mayor aliento para la formación y desarrollo de su personalidad.

A lo largo de la historia la familia debió soportar los embates del individualismo extremo, la familia no solo se desintegraba por obra del individualismo que campeaba en la creciente industrialización y el maquinismo capitalista de ese entonces, sino que factores internos perturbadores, incidían sobre la médula de su unidad, incitando a los miembros de la familia al abandono material y moral de la misma. La desocupación y la miseria por un lado, la prostitución de la mujer, junto a la corrupción de menores y el aumento de la criminalidad juvenil por otro, termina dislocando este núcleo primario y fundamental para la organización de la sociedad.

La intervención estatal se había hecho muy necesaria cuanto mayor era la pérdida de cohesión del grupo familiar, por ello mereció la protección de la sociedad, exaltando de esta manera a la familia al plano constitucional reconociéndole como núcleo fundamental de la sociedad, tal cual se tiene del Art. 62 de la Constitución Política del

Estado, reconociendo, protegiendo y garantizando a las familias las condiciones sociales y económicas necesarias para su desarrollo integral

El Estado al garantizar condiciones económicas a la familia, implica proteger a la familia frente a diversas ilegalidades, evitar que por cualquier medio como en el presente caso “la retención judicial de fondos” convertida y aplicada como un embargo ilegal del salario en el sistema financiero, afecte el bienestar de todos sus miembros, la satisfacción de sus necesidades básicas como alimentación, educación, vivienda, vestimenta, salud entre otros, necesidades que tiene como fin el salario. Por esta razón la legislación nacional normó la inembargabilidad salarial siendo aplicable únicamente para la familia del trabajador conforme lo norma el Código de las Familias, para proteger a este núcleo de la sociedad.

Uno de los aspectos más importantes del salario, es el de la función alimentaria que está llamada a cumplir, es decir, satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia; es principalmente en relación con este aspecto que se debe encontrar nuevos mecanismos de control a fin de que el salario no sea disminuido por ningún motivo y garantizar la efectiva percepción por parte del trabajador.

La inaplicabilidad de la retención judicial de fondos en cuentas de ahorro del trabajador asalariado esta justificada en todos estos fundamentos porque al aplicarse en una cuenta destinada al abono salarial, se convierte en un embargo salarial ILEGAL y por tanto merece regularse.

3.2. MARCO JURÍDICO

La inaplicabilidad de la retención judicial de fondos sobre aquella cuenta en la cual se le abona el salario al trabajador, se fundamenta en los siguientes cuerpos legales:

3.2.1. Constitución Política del Estado

“Artículo 48.

I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.

II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.

III. Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.

IV. Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles.”⁴⁶

3.2.2. Ley 439 Código Procesal Civil

“Artículo 318. (Bienes Inembargables). Son bienes inembargables:

1. Los sueldos y salarios, salvo que se trate de pensiones de asistencia familiar.
2. Las pensiones, jubilaciones, montepíos, rentas de vejez o invalidez y demás beneficios sociales establecidos legalmente, excepto el caso de asistencia familiar.”⁴⁷

⁴⁶ Gaceta Oficial de Bolivia, Estado Plurinacional de Bolivia, Constitución Política del Estado Ley de 07 de febrero de 2009, Art. 48, Par. IV.

⁴⁷ Gaceta Oficial de Bolivia, Estado Plurinacional de Bolivia, Ley 0439 del 19 de noviembre de 2013, Art. 1.

3.2.3. Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador

Proclamada por: IX Conferencia Internacional Americana de Río de Janeiro. Fecha de adopción: 1947.

Artículo 10. El salario y las prestaciones sociales en la cuantía que determine la Ley, son inembargables, excepto cuando se trate de las prestaciones alimenticias a que fuere condenado el trabajador.

El salario debe pagarse en efectivo, en moneda legal. El valor del salario y de las prestaciones sociales, constituyen un crédito privilegiado en casos de quiebra o concurso civil del empleador.

3.2.4. Convenio sobre la Protección del Salario (Convenio 95, con vigencia desde el 24 de septiembre de 1952), ratificado mediante Ley 2120 de 11 de septiembre de 2000.

“Artículo 10

1. El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional.
2. El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia”⁴⁸.

3.2.5. Ley de Servicios Financieros

Este cuerpo legal norma todos los servicios financieros, dándole a la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero – ASFI la atribución de regular, supervisar y controlar al sistema financiero y proteger los derechos del consumidor financiero.

⁴⁸ Convenio sobre la Protección del Salario (Convenio 95, con vigencia desde el 24 de septiembre de 1952), ratificado mediante Ley 2120 de 11 de septiembre de 2000

“Artículo 1. (Objeto). La presente Ley tiene por objeto regular las actividades de intermediación financiera y la prestación de los servicios financieros, así como la organización y funcionamiento de las entidades financieras y prestadoras de servicios financieros; la protección del consumidor financiero; y la participación del Estado como rector del sistema financiero, velando por la universalidad de los servicios financieros y orientando su funcionamiento en apoyo de las políticas de desarrollo económico y social del país.

Artículo 4. (Función Social de los Servicios Financieros). I. Los servicios financieros deben cumplir la función social de contribuir al logro de los objetivos de desarrollo integral para el vivir bien, eliminar la pobreza y la exclusión social y económica de la población.

Artículo 8. (Regulación y Supervisión por parte del Estado). I. Es competencia privativa indelegable de la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero - ASFI ejecutar la regulación y supervisión financiera, con la finalidad de velar por el sano funcionamiento y desarrollo de las entidades financieras y preservar la estabilidad del sistema financiero, bajo los postulados de la política financiera, establecidos en la Constitución Política del Estado.

Artículo 15. (Naturaleza). La Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero - ASFI, es una institución de derecho público y de duración indefinida, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía de gestión administrativa, financiera, legal y técnica, con jurisdicción, competencia y estructura de alcance nacional, bajo tuición del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, y sujeta a control social.

Artículo 16. (Objeto). La Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero – ASFI, tiene por objeto regular, controlar y supervisar los servicios financieros en el marco de la Constitución Política del Estado, la presente Ley y los Decretos Supremos

reglamentarios, así como la actividad del mercado de valores, los intermediarios y entidades auxiliares del mismo.

Artículo 17. (Objetivos de la Regulación y Supervisión Financiera). Son objetivos de la regulación y supervisión financiera, respecto de los servicios financieros, de manera indicativa y no limitativa, los siguientes:

- a) Proteger los ahorros colocados en las entidades de intermediación financiera autorizadas, fortaleciendo la confianza del público en el sistema financiero boliviano.
- b) Promover el acceso universal a los servicios financieros.
- c) Asegurar que las entidades financieras proporcionen medios transaccionales financieros eficientes y seguros, que faciliten la actividad económica y satisfagan las necesidades financieras del consumidor financiero.
- d) Controlar el cumplimiento de las políticas y metas de financiamiento establecidas por el Órgano Ejecutivo del nivel central del Estado.
- e) Proteger al consumidor financiero e investigar denuncias en el ámbito de su competencia.
- f) Controlar el financiamiento destinado a satisfacer las necesidades de vivienda de las personas, principalmente la vivienda de interés social para la población de menores ingresos.
- g) Promover una mayor transparencia de información en el sistema financiero, como un mecanismo que permita a los consumidores financieros de las entidades supervisadas acceder a mejor información sobre tasas de interés, comisiones, gastos y demás condiciones de contratación de servicios financieros que conlleve, a su vez, a una mejor toma de decisiones sobre una base más informada.

h) Asegurar la prestación de servicios financieros con atención de calidad.

i) Preservar la estabilidad, solvencia y eficiencia del sistema financiero.

Artículo 23. (ATRIBUCIONES). I. Son atribuciones de la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero - ASFI, las siguientes:

a) Velar por la solvencia del sistema financiero.

b) Garantizar y defender los derechos e intereses del consumidor financiero.

c) Normar, ejercer y supervisar el sistema de control interno y externo de toda actividad de intermediación financiera y de servicios financieros complementarios incluido el Banco Central de Bolivia - BCB.

d) Vigilar el cumplimiento de las normas que regulan la actividad de intermediación financiera y los servicios financieros complementarios.

e) Supervisar la aplicación de las tasas de interés activas y pasivas ofrecidas por las entidades financieras y el cumplimiento del régimen de tasas de interés y niveles de cartera establecidos por el Órgano Ejecutivo.

f) Normar y vigilar la correcta aplicación de las tarifas, comisiones y demás cobros de servicios prestados por las entidades financieras reguladas a sus consumidores financieros.

g) Establecer sistemas preventivos de control y vigilancia.

h) Ejercer supervisión consolidada de grupos financieros.

i) Instruir a las entidades financieras la constitución adicional de provisiones o incrementos de capital pagado para cubrir futuras pérdidas no identificadas por riesgos de crédito, de mercado u operativo y demás riesgos existentes o cuando exista un riesgo de que el coeficiente de adecuación patrimonial caiga por debajo del límite establecido.

- j)** Imponer sanciones administrativas a las entidades financieras bajo su control, cuando éstas infrinjan las disposiciones legales y reglamentarias.
- k)** Disponer la regularización obligatoria y la intervención de las entidades financieras que incurran en las causales previstas en el Artículo 511 de la presente Ley.
- l)** Operar y mantener las centrales de información dispuestas por la presente Ley.
- m)** Celebrar acuerdos o convenios con otros organismos extranjeros de regulación y supervisión del sector financiero para la cooperación, capacitación y el intercambio de información.
- n)** Instruir ajustes y regularizaciones contables a las entidades financieras, resultantes de su labor de supervisión y control.
- o)** Revocar las autorizaciones de funcionamiento a las entidades financieras, por razones debidamente fundamentadas, conforme lo establecido en la presente Ley.
- p)** Suspender determinadas operaciones de las entidades financieras de manera fundamentada.
- q)** Supervisar el control de riesgos de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo y otros que se encuentren establecidos en normativa emitida por la Unidad de Investigaciones Financieras, conforme a lo previsto en las disposiciones legales específicas sobre el particular.
- r)** Instruir acciones a las entidades financieras, para resolver reclamaciones y denuncias que presenten los consumidores financieros, previo dictamen de la autoridad competente.
- s)** Autorizar la incorporación al ámbito de la regulación a otro tipo de servicios financieros y empresas que suministren estos servicios.
- t)** Emitir normativa prudencial de carácter general, extendiéndose a la regulación de normativa contable para aplicación de las entidades financieras.

- u)** Hacer cumplir la presente Ley y otras disposiciones legales y reglamentarias conexas.
- v)** Rechazar transferencias de acciones, cuando un accionista directa o indirectamente llegue a poseer cinco por ciento (5%) o más de participación accionaria en la entidad financiera.
- w)** Controlar la conformación de la estructura del sistema financiero boliviano con el objeto de evitar la formación de monopolios u oligopolios, así como, prohibir todas las prácticas que restrinjan la complementariedad de servicios financieros entre las diversas entidades financieras, en la medida que éstos contribuyan al desarrollo económico y social del país.
- x)** Determinar los criterios de clasificación y evaluación de activos y sus provisiones, en el marco de un sano equilibrio entre el objetivo de promover la expansión del crédito y la bancarización, con una administración efectiva del riesgo crediticio, en estricta sujeción a las disposiciones de la presente Ley.
- y)** Determinar los criterios para la gestión integral de riesgos y los requerimientos de provisiones y capital derivados de exposiciones a los diferentes riesgos.
- z)** Proponer al Órgano Ejecutivo, a través del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, la modificación de los capitales mínimos requeridos para la constitución y funcionamiento de entidades financieras, en función de las condiciones prevalecientes en el sistema financiero, la coyuntura macroeconómica y situación externa⁴⁹.

Analizado cada artículo de la Ley de Servicios Financieros, se determina que los alcances de nuestra investigación no estan fuera de la ley, sino todo lo contrario. La Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero tiene la facultad de regular, controlar y supervisar al sistema financiero, proteger al consumidor financiero (trabajador) en lo que

⁴⁹ Gaceta Oficial de Bolivia, Estado Plurinacional de Bolivia, Ley 393 de 05 de agosto de 2013. Ley de Servicios Financieros.

respecta a sus derechos como en el presente “Derecho al salario” y dictar normas prudenciales con el fin de proteger al consumidor financiero y no transgredir ley nacional alguna.

La Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero-ASFI, debe cumplir con lo que dicta la Ley de Servicios Financieros: “Protección del consumidor financiero”; “Función social”; “Vivir bien” y “Eliminar la pobreza”, por ello es necesario regular la retención judicial de fondos en el Sistema Financiero, velar que la misma sea aplicada de manera legal sin que se convierta en un embargo salarial y que jamás afecte el salario al que todo ser humano tiene derecho.

3.3. MARCO CONCEPTUAL

a) Retención

Para Casarino Viterbo “...la medida precautoria de retención de bienes determinados recae exclusivamente sobre dinero o cosas muebles. Su objeto preciso es asegurar el resultado de la acción instaurada impidiendo que el demandado disponga de ese dinero o de esas cosas muebles durante el curso del juicio, a fin de que, en definitiva, respondan al cumplimiento de la sentencia que se dicte”.

b) Fondos

Depósitos de dinero en cuentas de ahorro, en cuentas corrientes, a la vista y a plazo, que las personas naturales o jurídicas mantienen en las entidades supervisadas⁵⁰.

⁵⁰ http://servdmzw.asfi.gob.bo/circular/circulares/ASFI_364.pdf

c) Retención de Fondos

Orden impartida por una autoridad competente en la que dispone de manera expresa la inmovilización de los fondos que una persona natural o jurídica mantiene en las entidades supervisadas⁵¹

d) Embargo

“Consiste en la afectación jurídica de determinados bienes o derechos que pertenezcan al patrimonio del presunto obligado o deudor, a fin de garantizar la ejecución de la sentencia que se dicte en un proceso sobre pago de dinero”⁵²

e) Sistema Financiero

“Es el conjunto de entidades financieras autorizadas que prestan servicios financieros a la población en general conforme a Ley, cuyo objeto principal es canalizar el ahorro de las personas, las empresas y el gobierno hacia los agentes económicos que necesitan recursos o financiamiento para la inversión empresarial, comercial, para el consumo de las familias y el gasto público”⁵³.

f) Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero “ASFI”

“La Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero (ASFI), es una institución de derecho público y de duración indefinida, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía de gestión administrativa, financiera, legal y técnica, con jurisdicción, competencia y estructura de alcance nacional, bajo tuición del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, y sujeta a control social.

⁵¹ http://servdmzw.asfi.gob.bo/circular/circulares/ASFI_364.pdf

⁵² LOPEZ SANCHES, Javier. El Embargo en la Empresa, Navarra, Editorial Arazandi, S.A. 1999, Pág. 295.

⁵³ <https://www.asfi.gob.bo/ASFI/InformaciónInstitucional.aspx>

El artículo 16° del Capítulo IV de la Ley N° 393 de Servicios Financieros (LSF) dispone que ASFI tiene por objeto regular, controlar y supervisar los servicios financieros en el marco de la Constitución Política del Estado, la Ley de Servicios Financieros y los Decretos Supremos reglamentarios, así como la actividad del mercado de valores, los intermediarios y entidades auxiliares del mismo.

Las actividades financieras y la presentación de servicios financieros, serán realizadas únicamente por entidades autorizadas por la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero (ASFI), según los tipos de entidad financiera que la LSF define”.⁵⁴

g) Cuentas de ahorro

“Es un instrumento de ahorro, mediante el cual un ahorrista puede obtener un rendimiento mensual y tener disponibilidad inmediata sobre los fondos, con sujeción a reglamentación operativa interna establecida por cada entidad financiera”.⁵⁵

h) Trabajador

“Se denomina trabajador (o su variante en femenino, trabajadora) a la persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución.”⁵⁶

i) Salario

“Significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo,

⁵⁴ <https://www.asfi.gob.bo/ASFI/InformaciónInstitucional.aspx>

⁵⁵ <https://www.asfi.gob.bo/ASFI/InformaciónInstitucional.aspx>

⁵⁶ <http://definicion.mx/trabajador>

escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”⁵⁷.

j) Asalariado

“Entendido como uno de los conceptos más significativos dentro del ámbito laboral, el término asalariado es utilizado para representar a todas aquellas personas que reciben un salario a cambio de una actividad laboral de cualquier tipo. Se considera en términos económicos y también sociológicos que el asalariado es la persona ubicada en lo más bajo de la escala y esto es así ya que debe rendir cuentas a un jefe, quien le otorga la posibilidad de trabajar a su servicio para recibir por él un pago”.⁵⁸

3.4. MARCO HISTÓRICO

3.4.1. Antecedentes Históricos del Embargo Salarial en Bolivia.

Se toma como punto de partida el inicio de la vida republicana de Bolivia.

Declarada la independencia de la República de Bolivia se determinó mediante decreto de 21 de diciembre de 1825, la aplicación de las Leyes de las Cortes Españolas de 9 de octubre de 1812 y demás decretos expedidos por las mismas sobre la administración de justicia, mientras se arreglaban los Códigos Civil y Penal, lo que fue ratificado mediante la "Ley Procedimental" de 8 de enero de 1827.

Posteriormente, en 1832 el Mariscal Andrés de Santa Cruz dictó un cuerpo de reglas procesales en materia civil y penal conocidas como el "Código de Procederes Santa Cruz", siendo Bolivia el primer país de Sudamérica en contar con legislación propia, constituyéndose en uno de los cuerpos legislativos más avanzados de su época.

⁵⁷ Convenio sobre la Protección del Salario (Convenio 95, con vigencia desde el 24 de septiembre de 1952), ratificado mediante Ley 2120 de 11 de septiembre de 2000.

⁵⁸ <https://www.definicionabc.com/social/asalariado.php>

El Código de Procederes Santa Cruz promulgado en fecha 14 de noviembre de 1832, en su Artículo 544, Capítulo III, Del embargo y la fianza de saneamiento, regulaba el embargo salarial:

“Art. 544. Todo acreedor puede, en virtud de instrumento público o privado, pedir que se retengan en manos de un tercero las sumas o efectos pertenecientes a su deudor”⁵⁹.

El artículo 544 refiere que el acreedor podía solicitar se retenga sumas de dinero de su deudor en manos de un tercero, dicha disposición es genérica pero se entiende que el acreedor en esa época podía solicitar el embargo salarial del deudor a su empleador (tercero) para honrar la deuda.

Este es el primer antecedente en la vida republicana de Bolivia sobre el embargo salarial y por el cual se han regulado los bolivianos por bastante tiempo durante más de 140 años, hasta que llegan a promulgarse los Códigos Banzer.

Entre los códigos promulgados en el gobierno del General Hugo Banzer Suárez se encuentran el Código Civil y el Código de Procedimiento Civil que sustituyeron a los Códigos de Procederes Santa Cruz.

Con respecto al tema, tenemos al Código de Procedimiento civil del 02 de abril de 1976 el mismo que en su Artículo 179, regulaba el embargo salarial hasta un veinte por ciento.

“Artículo 179.- (Bienes inembargables). Son bienes inembargables:

- 1) El ochenta por ciento del total mensual percibido por concepto de sueldo o salario, excepto el caso de la asignación por asistencia familiar en que el embargo podrá ser mayor a dicho porcentaje.”⁶⁰

⁵⁹ <http://www.silep.gob.bo/silep/masterley/123841>

Este código se encontraba en vigencia hasta el 05 de febrero de 2016, el cual fue reemplazado por los actuales Códigos Morales.

3.4.2. Antecedentes Históricos de la Inembargabilidad Salarial en Bolivia.

En el mismo Código de Procederes Santa Cruz promulgado en fecha 14 de noviembre de 1832, en su Artículo 545, Capítulo III, Del embargo y la fianza de saneamiento regulaba la inembargabilidad salarial siendo un derecho únicamente para el ámbito militar, creo que no es difícil entender los motivos.

“Art. 545. No podrán embargarse por deudas particulares no comprendidos en el capítulo 2 y 3, el título 20 libro 3, el código civil las cosas siguientes: 1° La Cama necesaria de los ejecutados, las de sus hijos que viven con ellos, ni la ropa con que están vestidos: 2° Los libros relativos a la profesión del ejecutado que sean indispensables para el ejercicio de su facultad: 3° Las maquinas e instrumentos que sirven al ejecutado para la enseñanza, práctica o ejercicio actual de ciencias y artes: 4° Las armas, caballos y equipajes de los militares, según la ordenanza y el grado: 5° Los sueldos de los militares y empleados sino en la tercera parte, en cuyo caso se dará aviso al prefecto o comandante general del departamento para que los mande retener: 6° los útiles y animales precisos de labranza o cargamento: 7° los frutos de labranza, antes de ser entrojados”⁶¹.

Al ser un derecho concedido solo a los militares y empleados militares, se entiende que el embargo salarial se aplicaba a personas ajenas a este rubro, nos basamos en el principio “Lo que no esta prohibido esta permitido”

⁶⁰ Gaceta Oficial de Bolivia, Estado Plurinacional de Bolivia, Código de Procedimiento Civil, Ley 12760 de 02 de abril de 1976.

⁶¹ <http://www.silep.gob.bo/silep/masterley/123841>

Soslayando lo normado en el Código de Procederes Santa Cruz y Procedimiento Civil citados anteriormente, nos propusimos revisar todas las Constituciones Políticas del Estado Plurinacional de Bolivia desde su independencia hasta antes de la promulgación de la actual Constitución Política del Estado del 7 de febrero de 2009, a fin de encontrar norma de carácter constitucional que haya regulado el embargo salarial o su inembargabilidad, sin resultado alguno.

Pese a no haber encontrado en nuestra ley fundamental antecedente sobre la inembargabilidad salarial, encontramos antecedentes de la inembargabilidad salarial en una etapa de la vida republicana de Bolivia, nos remontamos a aquella época en la cual se promulgó la Ley del 21 de noviembre de 1924, primer cuerpo normativo laboral de la época más completo en cuyo artículo 8 se prohibió por primera vez la INEMBARGABILIDAD SALARIAL.

Entre los años 1918 y 1930 se produjeron grandes movilizaciones de trabajadores en las minas, los mineros buscaban con estos movimientos mejorar las condiciones de vida por medio de salarios dignos, atención médica, pulpería, además pedían la reducción de la jornada de trabajo a 8 horas y particularmente el "Reconocimiento Legal a sus Organizaciones Sindicales". De estas movilizaciones en las minas sobresale lo ocurrido en Uncía, concretamente en la mina "La Salvadora" de Simón Patiño. En un comienzo sólo existían organizaciones mutualistas destinadas a la protección y socorro de las familias de los trabajadores en caso de necesidad. Esta situación cambió posteriormente cuando se creó la Federación Obrera Central de Uncía (FOCU) con fines de patriotismo, lucha y solidaridad obrera, con aspiraciones de mejorar las condiciones de trabajo y el salario. En su seno se encontraban trabajadores mineros, obreros, artesanos y empleados.

La FOCU presentó un pliego petitorio donde pedían la expulsión del gerente de la mina "Llallagua", el chileno Emilio Díaz; la restitución a sus labores de 7 trabajadores despedidos; pero, principalmente aunque estaba en el punto 5, exigían el reconocimiento

de la FOCU. Posteriormente, como represalia se apresura a los principales dirigentes, los trabajadores indignados se dirigieron a la plaza a pedir la libertad de los presos, Fue un día aciago del 4 de junio de 1923, cuando se produjo la masacre de Uncía, con el saldo de varios heridos y muertos. Guillermo Lora nos dice: "Ningún acontecimiento ha tenido tanta influencia en la estructuración del movimiento sindical y revolucionario de Bolivia como la masacre de 1923. Antes de esta fecha ha habido huelgas y enfrentamientos de las masas con las fuerzas gubernamentales, pero ninguno ha tenido como objetivo la lucha por el "Derecho de Sindicalización".

La consecuencia de ésta masacre fue sin duda el móvil para poner en vigencia una nueva legislación social. "La ley de accidentes de trabajo del 19 de Enero de 1924", en el gobierno de Bautista Saavedra.

Posteriormente se dicta la ley de "Protección a Empleados de Comercio e Industria" de 21 de Noviembre del mismo año, podemos decir que ambas leyes se constituyeron entonces los dos pilares más importantes de nuestra exigua e incipiente Legislación del Trabajo. En efecto, la Ley del 21 de Noviembre de 1924 y su decreto reglamentario, constituyen el cuerpo normativo laboral más completo de la época, se considera como la Primera Ley del Trabajo en Bolivia, ya que engloba a todos los trabajadores de la industria, del comercio de las minas y ferrocarriles, aplicando principios de irrenunciabilidad e **inembargabilidad** de sus sueldos y beneficios sociales. También se encuentran normas sobre la jornada de ocho horas, la indemnización por retiro injustificado, el preaviso, las primas, la antigüedad de servicios, la asistencia médica, los accidentes y enfermedades, etc.

Una de las conquistas sociales más importantes fue la **inembargabilidad** de los salarios, el Art. 8 de la Ley del 21 de noviembre de 1924 se encargó de norma ello:

“ARTÍCULO 8º- Los derechos reconocidos por esta ley son irrenunciables e inembargables los sueldos, primas e indemnizaciones que ella contempla”.⁶²

Si bien existía la prohibición del embargo salarial no se tiene la certeza de que se cumplía con esta disposición en esa época.

Posteriormente se promulgó la actual Ley Laboral del 24 de mayo de 1939, en cuyo cuerpo legal de manera extraña se elimina esta conquista social “la inembargabilidad salarial”, conquista que debió ser repuesta con el fin de proteger el derecho al salario del trabajador.

Sin embargo después de muchos años en la actual Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia promulgada el 07 de febrero de 2009, repone esta conquista social y se regula por primera vez en el plano constitucional, la “inembargabilidad salarial” incluyendo además una serie de derechos laborales a favor del trabajador dándole protección efectiva al trabajador.

“Artículo 48.-

IV. Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles”⁶³

Por principio de jerarquía normativa todo lo normado en la Constitución Política del Estado debe acatarse por encima de cualquier disposición legal de menor rango o disposiciones judiciales y/o administrativas como en el caso que nos amerita.

⁶² <http://www.silep.gob.bo/SILEP/masterley/126826>

⁶³ Gaceta Oficial de Bolivia, Estado Plurinacional de Bolivia, Constitución Política del Estado Ley de 07 de febrero de 2009.

CAPITULO IV

LA RETENCIÓN JUDICIAL DE FONDOS NORMADA ACTUALMENTE EN EL SISTEMA FINANCIERO

4.1. La Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero “ASFI” como ente regulador

El Art. 332 Parágrafo I de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, determinó que: “Las entidades financieras estarán reguladas y supervisadas por una institución de regulación de bancos y entidades financieras. Esta institución tendrá carácter de derecho público y jurisdicción en todo el territorio boliviano”, esta institución se denomina Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero – ASFI a quien el Estado Plurinacional de Bolivia en ejercicio de sus competencias sobre el sistema financiero delega las funciones de regular, supervisar y controlar a las entidades financieras como ente regulador, conforme se norma el Art. 16 de la Ley No. 393 de Servicios Financieros de 21 de agosto de 2013, disponiendo que la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero, tiene por objeto regular, controlar y supervisar los servicios financieros en el marco de la Constitución Plurinacional de Bolivia.

Para una eficiente labor el Estado ha otorgado a dicha autoridad autonomía en todos los sentidos conforme ampliamente lo regula la Ley de Servicios financieros: “La Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero - ASFI, es una institución de derecho público y de duración indefinida, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía de gestión administrativa, financiera, legal y técnica, con jurisdicción, competencia y

estructura de alcance nacional, bajo tuición del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, y sujeta a control social”.⁶⁴

Por ello la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero - ASFI, comprometida con el interés público y en cumplimiento de su mandato legal, trabaja permanentemente para establecer un marco regulatorio adecuado, para ello debe formular, actualizar y elaborar normas prudenciales a objeto de mantener un sistema financiero sano y eficiente. En general, se definen como normas prudenciales los actos oficiales (leyes, reglamentos y políticas o procedimientos sancionados por el Estado) que: i) promueven la solidez de las Entidades Financieras a través de una adecuada gestión de los riesgos y un sistema eficaz de gestión interna y ii) protegen a los ahorristas frente al fraude y prácticas dolosas, velando porque los agentes financieros cumplan sus obligaciones fiduciarias.⁶⁵

Por todo lo descrito la ASFI por mandato del Estado tiene el deber de velar que los servicios financieros se enmarquen dentro de la ley y a la evidencia de prácticas que transgredan derechos constitucionales como “el derecho al salario justo y equitativo” es deber de dicha autoridad buscar la manera de subsanar el error o inobservancia mediante la elaboración de nuevas normas que garanticen al usuario el acceso a su salario conforme la ley manda y que las sanas prácticas financieras se constituyan en el elemento principal de las normas.

Normas estas que deben ser insertas en la “Recopilación de Normas para Servicios Financieros”, documento que contiene la compilación temática de toda la normativa vigente emitida desde 1987, esta norma es única y reúne toda la normativa prudencial y de control relativa a la constitución, funcionamiento y operación de las entidades financieras.

⁶⁴ Gaceta Oficial de Bolivia, Estado Plurinacional de Bolivia, Ley 393, Ley de 05 de agosto de 2013. Ley de Servicios Financieros, Artículo 15.

⁶⁵ <https://www.asfi.gob.bo/informaciónInstitucional/>

La Recopilación de Normas para Servicios Financieros, es actualizada permanentemente por ASFI, mediante el sistema de hojas intercambiables, las mismas que son remitidas a los usuarios del presente documento a través de circular expresa y publicadas en página Web.

Toda nueva norma emitida por ASFI, incluyendo modificaciones a las contenidas en la Recopilación, es aprobada únicamente como incorporación o modificación a ésta, por lo tanto la reglamentación que debe hacerse con respecto a la retención judicial de fondos debe ser incorporada únicamente a esta norma, “La Recopilación de Normas para Servicios Financiero” (RNSF) mediante la emisión de una Resolución que declare su necesidad.

4.2. La Retención judicial de fondos normada actualmente en la Recopilación de Normas para Servicios Financieros

La norma por la cual se regula la retención judicial de fondos es el “REGLAMENTO PARA LA RETENCIÓN, SUSPENSIÓN DE RETENCIÓN Y REMISIÓN DE FONDOS” que se encuentra en el Capítulo VI, Título II, Libro 2 de la Recopilación de Normas para Servicios Financieros de la Autoridad del Sistema Financiero - ASFI, norma que tiene como objeto normar el proceso para la atención de las órdenes de retención, suspensión de retención y remisión de fondos.

Revisado a detalle dicho reglamento se pone en evidencia que este no otorga a las entidades de intermediación financiera la facultad de observar y/o analizar alguna orden judicial, es su deber solo el cumplirla sin reparo alguno.

Debemos hacer mención a los artículos del Reglamento para la retención, suspensión de retención y remisión de fondos, que son de importancia con respecto al tema y que comprueban que las entidades de intermediación financiera no tienen la facultad antes nombrada:

“Artículo 3 (Cumplimiento) Las entidades supervisadas deben cumplir las instrucciones de retención, de suspensión de retención o de remisión de fondos, dentro de las veinticuatro (24) horas de su transmisión.

En los casos de delitos relacionados con el financiamiento al terrorismo y legitimación de ganancias ilícitas, las entidades supervisadas deben proceder con la retención de fondos de manera inmediata e informar a la autoridad competente que emitió la instrucción en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de su transmisión.

Artículo 4 (Acciones preventivas) En caso de que la Instrucción tenga inconsistencias o información incompleta respecto al (los) monto (s), nombre (s), número (s) de documento (s) de identidad u otros datos que generen dudas pero no impidan la identificación de fondos, las entidades supervisadas deben proceder según el tipo de la misma, de una de las siguientes maneras:

1.- Instrucción de Retención de fondos, realizar la retención de los depósitos identificados y posteriormente, solicitar la aclaración necesaria a la autoridad competente que emitió la instrucción en los plazos establecidos en los artículos 3 y 5 de la presente sección respectivamente....⁶⁶

De la lectura de estos artículos, se comprueba que las entidades financieras no tienen la facultad de representar la orden judicial de retención de fondos por otros motivos ajenos a los descritos en su norma, como por ejemplo representar la orden en caso de verificar que los fondos de la cuenta existente a nombre del deudor sean de origen salarial, solo abren la posibilidad de solicitar aclaraciones menores por inconsistencia de datos del deudor u obligado, como ser montos, nombres y documento de identidad. De tal manera se aplica la retención judicial convirtiéndola en un embargo salarial ilegal, violando lo

⁶⁶ http://servdmzw.asfi.gob.bo/circular/circulares/ASFI_364.pdf

normado por la Constitución y Código Procesal Civil, vulnerando el derecho al salario que tiene el trabajador como fuente de sustento para sí y su familia, ingresando el sistema financiero en la práctica de lo prohibido.

4.3. Apertura de cuenta de ahorro, su distinción y la retención judicial de fondos en el sistema financiero

La Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero – ASFI, en su página web, expone los requisitos para la apertura de una cuenta o caja de ahorro de una persona natural, pudiendo variar según políticas de la entidad financiera, siendo los mínimos los siguientes:

- Fotocopia de Cédula de Identidad (Para extranjeros presentar residencia permanente y Cédula de Identidad extranjera vigente).
- Copia de NIT legalizado por el Servicio de Impuestos Nacionales (SIN) cuando corresponda.
- Aviso de cobranza y/o factura de servicio básico donde se identifique la dirección.
- Firma de contrato por la apertura de la Caja de Ahorro con la entidad financiera.

Asimismo se quiso verificar los tipos de cuentas de ahorro normadas por el ente regulador, no se tuvo éxito, únicamente existen los diferentes productos: Cajas de Ahorro de manera general, Cuentas corrientes y Depósitos a plazo fijo.

Tomando en cuenta lo normado por la ASFI en lo que respecta a los requisitos para apertura de cuentas de ahorro, los tipos o la distinción de las mismas en el sistema financiero, el procedimiento de retención judicial de fondos y también a fin de verificar si existen reclamos por los usuarios en el sentido de haberseles retenido su salario mediante la retención de fondos ordenada judicialmente, se entrevistó al representante

legal del Banco Prodem S.A., Dr. Wilson Mendoza Pérez, Encargado del Departamento legal a.i. de dicha entidad, el referido abogado accedió a colaborar con una entrevista, al respecto aclaró:

1. Los requisitos para la apertura de una cuenta de ahorro son simples, ser mayor de edad, portar cédula de identidad vigente, referencias personales, factura de luz o agua, firma de contrato, requisitos mínimos exigidos por la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero – ASFI.
2. Refirió que en dicha entidad bancaria no existe la definición de “cuenta asalariada”, existen únicamente cuentas de ahorro normal, empero a nivel interno las cuentas de sus trabajadores se denominan “Cuenta de ahorro empleado Prodem”, los mismos son denominados de tal manera con el fin de poder realizar el abono salarial a sus empleados.
3. Que, no existe norma emitida por la ASFI en el sentido de denominar alguna cuenta de ahorro como “asalariada”.
4. Que, si existen otros tipos de cuentas pero de carácter promocional como ser: Cuenta de ahorro “Padre-Hijo”, Cuenta de ahorro “Ahorra para tu promoción” en dicha entidad, con el fin de darles mayores beneficios al cliente.
5. Además se explicó el Procedimiento de retención judicial de fondos conforme sigue: Se le notifica a la entidad financiera con la orden judicial de retención de fondos mediante una circular expresa de la ASFI acompañando al efecto la copia de la nota de atención del juez, inmediatamente se procede a verificar en el sistema informático cuentas a nombre del demandado, de existir se procede a bloquear los fondos para retiro, pero se sigue aceptando depósitos, aplicada la retención se informa a la autoridad judicial sobre el cumplimiento de lo ordenado, mediante nota de atención en el plazo de 24 horas.

6. Que, muchas veces los ahorristas se apersonan al Departamento legal, con el fin de reclamar el porqué se les había retenido el total del salario, arguyendo que en sus cuentas de ahorro se les abona sus salarios, empero que este aspecto es difícil determinar y si fuera así, no se encuentran facultados para objetar y/o observar alguna orden judicial, esto debe demostrarse a nivel judicial, más aún considerando que existe responsabilidad para el banco en caso de no ejecutarse dicha orden en el plazo establecido.⁶⁷

4.4. Suspensión de retención de fondos que debiera seguirse en caso de haberse aplicado en cuenta de ahorro destinada para abono salarial

A los fines de tomar pleno conocimiento sobre el procedimiento que se efectúa en los Órganos Jurisdiccionales para la retención judicial de fondos y su suspensión en el sistema financiero, se quiso tener contacto con la autoridad directamente involucrada, la autoridad que accedió a colaborar con una entrevista fue el Juez de Instrucción Mixto de la Localidad de Guaqui del Departamento de La Paz, Dr. Javier Chavez Ríos, el mismo dispuso muchas dudas, al respecto aclaró las siguientes:

1. La retención judicial de fondos es dictada como medida precautoria dentro de un proceso formal, mayormente en procesos ejecutivos y coactivos sobre cobro de dinero.
2. La retención judicial de fondos es dispuesta en un proceso civil ejecutivo o coactivo mayormente, a solicitud del demandante y se hace por intermedio de la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero - ASFI mediante nota de atención describiendo Proceso, nombres del ejecutante, ejecutado y monto a retenerse.

⁶⁷ Entrevista realizada en fecha 26 de octubre de 2015 en instalaciones del Banco Prodem S.A.

3. La Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero ASFI, es quién ordena al sistema financiero a nivel nacional, la retención judicial de fondos mediante circular expresa.
4. El cumplimiento de la retención judicial de fondos es informada por la entidad de intermediación financiera a la autoridad jurisdiccional, con nota de atención, describiendo el monto retenido.
5. Que, en todo el tiempo que dicha autoridad judicial se encuentra trabajando como juez, ninguna entidad de intermediación financiera informó que la cuenta de ahorro cuyos fondos fueron retenidos, era utilizada para abono de salarios del trabajador.
6. Que, en algunos casos se apersonaron al juzgado, los afectados reclamando que se les había retenido todo el salario en su cuenta de ahorro, muchas veces inclusive el aguinaldo.
7. Que, evidentemente se encuentra prohibido el embargo salarial conforme a disposiciones legales vigentes, empero que una autoridad judicial no puede a solo requerimiento ordenar la suspensión de retención de fondos, este extremo deber ser comprobado por la parte afectada con prueba idónea y este requerimiento debe ser llevado a conocimiento de la parte ejecutante o demandante, a fines de su pronunciamiento, de obviar este procedimiento una autoridad judicial sería responsable civil y penalmente, en caso de haberse otorgado la suspensión sin prueba.
8. Que, una de las pruebas irrefutables para solicitar la suspensión de retención de fondos sería una certificación del empleador en el sentido de que el pago del salario se hace mediante depósito en cuenta de ahorro del trabajador, en dicha certificación debería consignarse la entidad bancaria, número de cuenta y el monto del salario.

Y otra de las pruebas sería que el Banco certifique que en la cuenta del trabajador se le abona el salario del trabajador, especificando Empleador, monto del depósito y número de cuenta, con estas dos pruebas arguye el juez sería totalmente viable la solicitud y reclamo del afectado.

9. Si se tuviera todas estas pruebas, el trámite debe ser en la vía incidental y el procedimiento sería el siguiente:

- Traslado de la solicitud al demandante mediante notificación expresa para que este en el plazo de 3 días hábiles se pronuncie.
- Con o sin respuesta del demandante se abriría plazo probatorio de seis días, para que cada parte demuestre lo que corresponda en el caso del ahorrista o deudor, demostrar con las pruebas mencionadas que se procedió a embargar el salario de manera ilegal por medio de la retención judicial de fondos en su cuenta destinada para abonos salariales. En el caso del demandante demostrar todo lo contrario.
- Fenecido este plazo se pronunciaría Resolución a los efectos de fundamentar la decisión judicial, dicha resolución se dictaría en el plazo de 5 días hábiles.
- En el caso que la Resolución determine el ilegal embargo salarial se procedería a faccionar el oficio de ley a la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero (ASFI) para que proceda a instruir a la entidad bancaria correspondiente proceda a la suspensión de retención de fondos de la cuenta en la que se le abona el salario al trabajador.

- Dictada la Resolución se notifica con la misma a las partes para que hagan uso de los recursos que franquea la ley en el plazo que la norma dicta 5 días, de apelarse por alguna de las partes el trámite se amplía⁶⁸.

Por lo descrito por esta autoridad judicial se ha llegado a la conclusión que solicitar la suspensión de retención de fondos NO es un trámite simple, es burocrático en mérito a los siguientes fundamentos:

1. Es entendible que la autoridad judicial a solo requerimiento y a palabra del obligado NO puede dar curso a la solicitud de la suspensión de retención de fondos, por ser responsable civil y penalmente.
2. Es necesario demostrar con documentación idónea que en la cuenta retenida se abonan los salarios, sin embargo la documentación que sugiere la autoridad judicial toma su tiempo el recabarla, sabemos que nuestro empleador muchas veces es susceptible cuando se le solicita alguna certificación y no te la entrega inmediatamente siempre estudia todas las posibles “consecuencias” de su emisión.

El hecho de solicitar de igual manera una certificación a la entidad bancaria no es simple, porque esta clase de certificaciones no las hacen de manera inmediata y menos aún conforme las especificaciones sugeridas por la autoridad judicial, la entidad debe filtrar los depósitos hechos en la cuenta y solo describir quienes realizan los depósitos a la cuenta del trabajador y no certificar si es empleador o no del ahorrista porque no le compete.

3. Por lo descrito por la autoridad judicial, se tiene que se tramitaría la resolución de esta solicitud como un “incidente” y por los plazos descritos, sin contar con los recursos

⁶⁸ Entrevista realizada el 27 de octubre de 2015 en Juzgados de la Localidad de Guaqui, Prov. Ingavi del Dpto. de La Paz.

que franquea la ley (Apelación, complementación, enmienda, etc...) mínimamente la orden de suspensión de retención de fondos se daría en un mes siendo muy optimistas, en desmedro del trabajador y de su familia, en ese mes con que subsistirían y si llevaría más tiempo en caso de apelación de la resolución peor aún.

Se puede evitar todo este calvario al trabajador con el solo hecho de que la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero – ASFI reglamente en su normativa interna la facultad de representar la orden judicial de retención de fondos cuando dichos fondos sean de origen salarial y así evitar su embargo ilegal, claro que como requisito previo se debe nominar y distinguir las cuentas de ahorro como asalariadas.



CAPITULO V

REGLAMENTAR LA RETENCIÓN JUDICIAL DE FONDOS SIN AFECTAR EL SALARIO

Hemos explicado ampliamente los fundamentos doctrinario-jurídicos en los que se basa nuestra legislación para haber prohibido el embargo salarial y sobre los cuales se fundamenta la inaplicabilidad de la retención judicial de fondos sobre aquella cuenta en la cual se le abona el salario al trabajador, en ese entendido es necesario que la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero – ASFI reconozca la necesidad de reglamentar en el sistema financiero las retenciones judiciales en cuentas de ahorro de trabajadores asalariados.

La ASFI debe fundamentar su futura reglamentación en las normas anteriormente detalladas:

- ✓ Constitución Política del Estado, Art. 48 Parágrafo IV y Art. 332.
- ✓ Ley 439 Código Procesal Civil, Art. 318 numeral 1)
- ✓ Ley 393 de Servicios Financieros, Art. 8 Parágrafo I; Art. 16; Art. 17 inc. a), c), e), i) y Art. 23 inc. b), c),q) y t).

En procura de lo que prevé el artículo 46 de la Constitución Política del Estado, que toda persona tiene derecho al trabajo digno con salario justo, equitativo y satisfactorio que le asegure para sí y su familia una existencia digna. Sin duda, esta finalidad debe entenderse desde el principio derecho de dignidad reconocido en el artículo 9 numeral 2) de la Constitución, norma que refiere que es fin del Estado garantizar el bienestar, el desarrollo, la seguridad y la protección e igual dignidad de las personas, etc.

El bienestar material y espiritual al que aspira el derecho a un salario suficiente consiste en la existencia digna del trabajador y de su familia. Esto acorde con la normativa internacional (Convenio 95 de la OIT). Siendo esto así, el derecho a un salario suficiente se define por su finalidad.

Algunos entienden al derecho a un salario suficiente como un derecho del trabajador en la relación laboral únicamente. Sin embargo demostraremos que no se agota en el ámbito de la relación laboral, sino que los alcances constitucionales del derecho a un salario satisfactorio se extienden y deben extenderse al terreno extra laboral.

El permitir la retención judicial de fondos en cuenta de ahorro del trabajador asalariado en cuya cuenta se le abona el salario atenta contra la intangibilidad, inembargabilidad y naturaleza alimentaria del salario.

5.1. La Retención judicial de fondos como causa extra laboral afecta al salario

El salario es intangible e inembargable y no puede verse afectado por ningún acto, por ser esencial para la subsistencia del trabajador y su familia.

La realidad nos demuestra que el salario del trabajador puede ser afectado por varias causas extra laborales, dicha afectación puede producirse por actos de terceros distintos del empleador. El empleador puede haber cumplido debidamente con su prestación salarial, pero puede suceder que el salario no sea percibido completamente por el trabajador. La subsecuente frustración del bienestar material y espiritual del trabajador y su familia exigen una extensión del ámbito de aplicación de un salario satisfactorio.

Una de esas causas extra laborales es la retención de fondos en cuenta de ahorro del trabajador por disposición judicial producto del incumplimiento de una obligación de carácter económico, extra laboral porque no ha nacido dentro de una relación laboral (trabajador-empleador), sino ha nacido fuera de esa relación.

La garantía general de la intangibilidad e inembargabilidad del salario debe aplicarse principalmente en el terreno extra laboral, porque en la relación laboral esta garantía esta plenamente aplicada, para que nadie puede disponer de manera unilateral del salario del trabajador.

Es por ello que el Estado protege a la y el trabajador regulando la inembargabilidad salarial en el Parágrafo IV del artículo 48 de la Constitución Política del Estado y numeral 1) del Artículo 318 del Código Procesal Civil.

Es preciso por tanto, reglamentar las retenciones judiciales en el sistema financiero en cuentas de ahorro del trabajador asalariado con el objeto de proteger a las y los trabajadores de un embargo ilegal e injusto que equivalen en la práctica, a una disminución injusta de su salario.

5.2. El abono del salario en una cuenta de ahorro no produce el cambio de la naturaleza alimentaria del salario.

Tal cual se refirió el pago del salario puede ser efectuado directamente por el empleador o por intermedio de terceros, debido al riesgo que significa el manejo de efectivo, el tercero que pague el salario puede ser una entidad bancaria, en cuyo caso el pago debe ser realizado mediante depósito en cuenta de ahorro del trabajador.

Al efecto seguramente existirán dudas sobre el alcance de la protección legal al salario que deja de estar con el empleador y es depositado en una cuenta de ahorro del trabajador.

Algunos tal vez sustentaran que el salario deja de ser tal cambiando su naturaleza jurídica a un simple depósito y, por tanto, plenamente embargable por terceros.

Sin embargo esto no es así, pues sabemos que por la creciente inseguridad que existe los empleadores han optado pagar el salario a su trabajador mediante abono en su cuenta de

ahorro, muchos inclusive mediante débito de la misma cuenta de la empresa (transferencia de efectivo). El trabajador dispone de dicho salario en el momento que lo requiera, con lo cual queda claramente establecido que la naturaleza del salario no se pierde por el hecho del depósito, pues es ese tercero (la entidad bancaria) es el encargado de pagar el salario.

El pago del salario que se efectúa transfiriendo depósitos a las cuentas de ahorro, cuentas corrientes, de haberes, o cualquier denominación, abiertas por los trabajadores tiene la misma naturaleza que el pago realizado directamente por el empleador, por tanto, tiene naturaleza salarial y alimentaria; siendo imposible sostener que los salarios depositados en dichas cuentas pierden la naturaleza alimentaria.

Si bien, actualmente, en el sistema financiero no es posible identificar una cuenta especial con características determinadas en donde el empleador únicamente abone salarios, ya que no existe norma alguna que ordene la distinción de una cuenta de ahorro en “asalariada”, esto no es justificación razonable para negar la naturaleza al salario a aquel monto que el empleador paga al trabajador a través de este sistema. Conforme a lo señalado, este abono no solo constituye una modalidad de pago de la obligación, no existe modificación a la naturaleza jurídica del salario y tampoco pérdida de ésta.

Entonces, el sistema de pago de salarios a través de cuentas de ahorro asemeja a un sistema en el cual el empleador tienen agentes pagadores repartidos en la ciudad a quienes acuden los trabajadores a recabar lo que les corresponde por concepto de salarios. En el caso señalado, observamos que se trata de un servicio prestado por el agente (banco) al empleador, el cual no tendría por qué perjudicarlo restringiéndole la libre disposición de de su salario, de la que sí gozaría si recibiera su salario por otros medios que no involucren el abono bancario. Por ello, la retención judicial de fondos en cuenta de ahorro del trabajador asalariado debe ser restringida y regulada en el sistema financiero, resulta razonable que esta protección se haga extensiva a las cuentas de

ahorros en las que son depositadas cuando dicha cuenta se abre ya sea por decisión del empleador o del trabajador y constituye un medio de pago utilizado por éste.

Es indudable que las cuentas en la cual se depositan mensualmente los salarios sigan teniendo esta calidad, por lo que cualquier retención judicial o embargo salarial que se quiera adoptar debe realizar únicamente en casos de asignación familiar.

Por tanto el salario no cambia de naturaleza por el hecho que su pago se realice a través de una cuenta bancaria, sea cual fuese, pues la modalidad en que se efectúe el abono no altera su carácter.

5.3. Necesidad de nominar la cuenta del trabajador como “asalariada” para proteger el salario frente a la retención judicial de fondos

Tomando en cuenta todos los fundamentos, se debe reglamentar en el sistema financiero la retención judicial de fondos en cuenta de ahorro del trabajador asalariado, otorgando la facultad a las entidades financieras de representar la orden judicial cuando esta se quiera aplicar en una “cuenta asalariada”.

En tal sentido mi propuesta es que la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero - ASFI, instruya a las entidades de intermediación financiera (EIF) distingan una cuenta de ahorro como normal o asalariada al momento de su apertura, mediante la nominación de la cuenta del trabajador como “asalariada” el procedimiento sería el siguiente:

1.- Además de los requisitos establecidos en el Libro 2, Operaciones y Servicios, Título II Captaciones del Reglamento de Normas para Servicios Financieros, las Entidades de intermediación financiera consultará a la persona si la cuenta de ahorro será utilizada para el abono de su salario por su empleador, la respuesta de la persona tendrá carácter de declaración jurada por lo tanto tendrá sus consecuencias legales en caso de faltar a la verdad.

2.- Si la respuesta es afirmativa, la entidad financiera procederá a asignarle un código informático en la cuenta de ahorro, adicionalmente le consignará la denominación “cuenta de ahorro asalariada”.

5.4. Representación de la orden judicial de retención de fondos por su inaplicabilidad

Actualmente las entidades de intermediación financiera no poseen la facultad de representar las órdenes judiciales de retención de fondos, porque su ente regulador (ASFI) no se lo permite, simplemente tienen la facultad de solicitar aclaraciones en caso de inconsistencia de datos, sin embargo tomando en cuenta que es deber del Estado de proteger al trabajador y la familia de manera eficaz y que la Autoridad del Sistema Financiero – ASFI, es una institución con personalidad jurídica propia con autonomía legal, con jurisdicción, competencia y estructura de alcance nacional, esa potestad que le confiere la Ley de Servicios Financieros de regular los servicios en el marco de la Constitución Política del Estado, nos otorga la posibilidad real de representar las órdenes judiciales de retención de fondos cuando estas transgredan o vulneren el derecho al salario del trabajador, dictando normas prudenciales con el fin de proteger al consumidor financiero y no transgredir ley nacional alguna.

En ese contexto el procedimiento propuesto para la representación de la retención judicial de fondos sería el siguiente:

1.- Notificada la entidad con la retención judicial de fondos, verificará la cuenta del deudor u obligado, si resultará que la cuenta es “asalariada” el sistema informático reportará ello y se rechazará la orden, con excepción de los casos de asistencia familiar.

2.- Ante la imposibilidad de cumplir con la retención judicial de fondos la entidad financiera deberá representar la orden del juez informando que la cuenta de ahorro es asalariada y libre de retenciones judiciales conforme disposiciones legales vigentes.

La carga procesal de probar todo lo contrario, es decir de probar que en dicha cuenta no se le abona el salario al trabajador u otra observación, corresponde al acreedor mediante los mecanismos legales que le franquea la ley y conforme a la regla de “inversión de la prueba”.

5.5. Excepciones

Como en cualquier norma existe excepciones, la excepción se dará cuando se trate de una orden judicial por incumplimiento de asistencia familiar, en cuyo caso esta retención podrá habilitarse mediante la autorización expresa del Encargado o responsable del Departamento legal en coordinación con el Departamento de Tecnología de la Información (sistemas) de la entidad de intermediación financiera que corresponda.

Asimismo considerando que existen otros tipos de retención de fondos solicitadas por la Aduana Nacional, Servicios de Impuestos Nacionales y Gobiernos Municipales, entidades del Estado mediante acuerdos y/o convenios interinstitucionales con la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero (ASFI), para la retención de fondos de las cuentas del obligado o deudor, dichas ordenes también se encontrarían dentro de la excepciones a la reglamentación que se propone, considerando que la evasión impositiva y contrabando es de interés público y van en contra de la economía del Estado, cualquier opinión en contrario con respecto al punto es merecedora de otro tipo de investigación.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

- El embargo del salario se encuentra prohibido por el Art. 48 Parágrafo IV de la Constitución Política del Estado y Art. 318 numeral 1) de la Ley 439, Código Procesal Civil.
- La retención judicial de fondos en el sistema financiero al ser aplicada sobre aquella cuenta en la que se le abona el salario al trabajador se convierte automáticamente en un ilegal embargo salarial.
- El sistema financiero no denomina las cuentas de ahorro de personas naturales por el origen de sus fondos como “asalariada”
- El sistema financiero no verifica el origen de los fondos cuando aplica la retención judicial de fondos y carece de facultades dentro del reglamento para la retención, suspensión de retención y remisión de fondos emitida por ASFI para verificar ello y representar la orden judicial en caso de afectarse el salario del trabajador.
- La Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero – ASFI tiene por objeto regular, controlar y supervisar los servicios financieros en el marco de la Constitución Política del Estado y la Ley de Servicios Financieros y es su atribución el de garantizar y defender los derechos e intereses del consumidor financiero, mediante la emisión de normativa prudencial de carácter general, por lo tanto su deber es regular la inobservancia de aplicar la retención judicial sobre

aquella cuenta en la cual se le abona el salario al trabajador y evitar el embargo salarial ilegal.

6.2. RECOMENDACIONES.

En atención a las conclusiones anteriormente citadas, se recomienda que:

- La Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero – ASFI, mediante resolución declare la necesidad de incluir en la Recopilación de Normas para Servicios Financieros la obligatoriedad de consultar al consumidor financiero al momento de la apertura de una cuenta de ahorro si en dicha cuenta se le abonará sus salarios, de ser así la entidad nomine la cuenta en su sistema informático la cuenta como “asalariada” a efectos de evitar la retención judicial de fondos sobre dicha cuenta con excepción de los casos de asistencia familiar.
- De la misma manera la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero – ASFI incluya en el Reglamento de Retención, Suspensión y Remisión de fondos, la facultad de representar la orden judicial de retención de fondos en caso de que los fondos sean de una cuenta “asalariada”, con el objetivo de que se proteja de manera eficaz el salario y se evite un embargo ilegal, todo en beneficio del trabajador y la familia que de él depende.

BIBLIOGRAFÍA:

LIBROS

- ALONSO GARCÍA, Manuel, Derecho del trabajo, Tomo I. Barcelona, España, 1960.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”, Tomo IV, Editorial Heliasta, S.R.L. 1979.
- CABANELLAS, Guillermo, Tratado de derecho laboral, Buenos Aires, Argentina, Editorial Omega, 1994.
- CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. Tomo II. Editorial Bibliográfica OMEBA. Buenos Aires, 1964.
- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Editorial Heliasta S.R.L., Octava Edición, Tomo III, Buenos Aires, Argentina.
- CARRO IGELMO, Alberto José. Curso del Derecho del Trabajo, 2ª Edición, Barcelona, Bosh Casa Editorial, S.A., 1991.
- GMIES-IDHUCA, Manual de derechos laborales de Costa Rica, El Salvador, 2008.
- DE BUEN, Néstor. “Derecho del Trabajo”, Tomo II, Undécima Edición, Editorial Porrúa, México, 1996.
- FERNÁNDEZ MOLINA Luis, Derecho Laboral Guatemalteco, Guatemala, Editorial Oscar de León Palacios, 1996.
- GMIES-IDHUCA, Manual de derechos laborales de Costa Rica, El Salvador, 2008

- GÓMEZ VALDEZ, Francisco. Derecho del trabajo. Relaciones individuales de trabajo, 2da Edición, Editorial San Marcos, Lima. 2007.
- GONZALES BIEDMA, Eduardo. “Concepto del Derecho del Trabajo” en Manual de Derecho del Trabajo, Madrid, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A. 1998.
- KIELMANOVICH, Jorge L. Medidas Cautelares, Buenos Aires, Rubinzal Culzoni Editores, 2000.
- KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado práctico del derecho de trabajo, Buenos Aires, Argentina, Editorial Depalma, 1985.
- LÓPEZ, Javier. “El Salario” en Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México, Universidad Autónoma de México, 2006.
- LÓPEZ ÁLVAREZ, José Ma; MATORRAS DIAZ-CANEJA, Ana. Manual de Derecho Del Trabajo, 5ª Edición, Navarra, Arazandi, S.A. 2005.
- LOPEZ SANCHES, Javier. El Embargo en la Empresa, Navarra, Editorial Arazandi, S.A. 1999.
- MAYOR SANCHÉZ, Jorge Luis. “La intangibilidad de las remuneraciones como premisa a fin de lograr la bancarización de sueldos en el Perú”, Revista Jurídica del Perú, Tomo 111, Mayo 2010.
- MOLERO MANGLANO, Carlos; SANCHEZ-CERVERA VALDEZ, José Manuel; OLEA, Manuel Alonso; CASAS BAAMONDE, María Emilia. Derecho del trabajo, 20ª Edición, Madrid, Civitas Ediciones, S.R.L., 2002.
- PELAEZ BARDALES, Mariano. El Proceso Cautelar, 1ª edición, Lima, Editora Jurídica Grijley E.I.R.L., 2005.

- PÉREZ BOTIJA, Eugenio, “Derecho de Trabajo”, Quinta Edición, Editorial Tecnos, S.A., Madrid España, 2005
- PIZARRO DIAZ, Mónica. La remuneración en el Perú, Análisis jurídico laboral, Lima, Estudio González & Asociados, 2006.
- RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge. Derecho del Trabajo. Teoría General I, 2ª Edición, Lima, Editora Jurídica Grijley E.I.R.L. 2007.
- RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge. “Remuneraciones” en Tratado de derecho del trabajo, Tomo IV, Buenos Aires. Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 1983.
- NEVES MUJICA, Javier. “Introducción al Derecho del Trabajo”, Lima, Ara Editores, 1997.

Normativa Jurídica Consultada:

- Gaceta Oficial de Bolivia, Estado Plurinacional de Bolivia, Constitución Política del Estado Ley de 07 de febrero de 2009.
- Gaceta Oficial de Bolivia, Estado Plurinacional de Bolivia, Ley General del Trabajo, Ley de 24 de mayo de 1939.
- Gaceta Oficial de Bolivia, Estado Plurinacional de Bolivia, Ley 0439, Ley de 19 de noviembre de 2013. Código Procesal Civil.
- Gaceta Oficial de Bolivia, Estado Plurinacional de Bolivia, Ley 393, Ley de 05 de agosto de 2013. Ley de Servicios Financieros.
- Gaceta Oficial de Bolivia, Estado Plurinacional de Bolivia, Código de Procedimiento Civil, Ley 12760 de 02 de abril de 1976.

- Gaceta Oficial de Bolivia, Decreto Supremo No. 28699 de 01 de mayo de 2006.
- Recopilación de normas para Servicios Financieros de “ASFI”, publicada en la página web de la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero.
- Convenio sobre la Protección del Salario (Convenio 95, con vigencia desde el 24 de septiembre de 1952), ratificado mediante Ley 2120 de 11 de septiembre de 2000.
- Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, Proclamada Por: IX Conferencia Internacional Americana De Río De Janeiro. Fecha De Adopción: 1947.

Entrevista

- Entrevista al Dr. Javier Chavez Ríos, Juez de Instrucción Mixto de la Localidad de Guaqui del Departamento de La Paz, entrevista realizada en fecha 26 de octubre de 2015 en instalaciones del Banco Prodem S.A.
- Entrevista al Dr. Wilson Mendoza Perez, Encargado legal a.i. del Banco Prodem S.A. (Sucursal La Paz), entrevista realizada el 27 de octubre de 2015 en Juzgados de la Localidad de Guaqui, Prov. Ingavi del Dpto. de La Paz.

Recursos Electrónicos

- <https://www.asfi.gob.bo>
- <http://es.wikipedia.org/marxismo/socialismo>
- http://www.vatican.va/roman_curia/pontifical
- <http://www.es.catholic.net/empresarioscatolicos>
- <http://www.mintrabajo.gob.bo/normativalaboral.asp>.

- <https://www.tcpbolivia.bo>.
- <https://www.silep.gob.bo>.
- <https://www.definicionabc.com>





**ANEXOS NORMA DE ASFI Y
JURISPRUDENCIA SOBRE
INEMBARGABILIDAD SALARIAL**



CIRCULAR ASFI/ 364 /2015
La Paz, 30 DIC. 2015

Señores

Presente

**REF: MODIFICACIONES AL REGLAMENTO PARA EL
FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE RETENCIÓN, DE
SUSPENSIÓN DE RETENCIÓN Y REMISIÓN DE FONDOS**

Señores:

Para su aplicación y estricto cumplimiento, se adjunta a la presente la Resolución que aprueba y pone en vigencia las modificaciones al Reglamento citado en la referencia, las cuales consideran principalmente, lo siguiente:

1. Se modifica la denominación por "Reglamento para la Retención, Suspensión de Retención y Remisión de Fondos".
2. Se precisa que el Objeto del Reglamento es normar el proceso de atención de las órdenes de retención, de suspensión de retención y de remisión de fondos emitidas por autoridades competentes.
3. Se incorpora la definición "Autoridad Competente", incluyendo en el detalle de autoridades competentes que pueden ordenar la retención, suspensión de retención y remisión de fondos, a la Autoridad de Fiscalización del Juego.
4. Se incluye en la definición de "Documentos Especiales de Identificación", el detalle de los documentos emitidos por el Ministerio de Relaciones Exteriores.
5. Se precisa que la orden de remisión de fondos, debe provenir de la misma Autoridad Competente que dispuso la retención, de quien haga sus veces o de la autoridad superior que conozca el trámite en recurso interpuesto.
6. Se precisan las horas en las cuales podrá efectuarse la transmisión de las órdenes de retención, suspensión de retención y remisión de fondos, a través de la Ventanilla Virtual.
7. En la Sección 2, se modifican las denominaciones del Artículo 3° por "Cumplimiento" y del Artículo 4° por "Acciones preventivas", detallándose en

 FCAC/RAC/ESM/COM

Pág. 1 de 2



este último, la forma en que deben proceder las entidades supervisadas cuando la Instrucción tenga inconsistencias o información incompleta, pero no impidan la identificación de fondos.

Por otra parte, se especifica que cuando la citada inconsistencia de datos o carencia de información, no permitan la identificación de los fondos y que consecuentemente, las entidades supervisadas no puedan ejecutar la orden, éstas deben comunicar la imposibilidad de cumplimiento, a la Autoridad Competente que la emitió, dentro de los dos (2) días hábiles administrativos siguientes a su transmisión.

Se elimina de la citada Sección el Artículo 9°, cuyo contenido se incorpora en el Artículo 4° mencionado precedentemente.

8. Se incluye el detalle de las horas en que se efectuará la publicación de las instrucciones emitidas por el Servicio de Impuestos Internos y la Aduana Nacional, a través de la Red Supernet.
9. Se modifica en la Sección 4, la denominación del Artículo 2° por "Régimen de sanciones".

Las modificaciones realizadas, se incorporan en el Capítulo VI "Reglamento para la Retención, Suspensión de Retención y Remisión de Fondos", contenido en el Título II, Libro 2° de la Recopilación de Normas para Servicios Financieros.

Atentamente,

L. Ivette Espinoza Vazquez
 DIRECTORA GENERAL EJECUTIVA a.i.
 Autoridad de Supervisión
 del Sistema Financiero



Adj.: Lo Citado
 FCAC/RAC/FSM/COM



RESOLUCIÓN ASFI/ 1102 /2015
La Paz, 30 DIC. 2015

VISTOS:

La Ley N° 393 de Servicios Financieros de 21 de agosto de 2013, el Código de Comercio, la Ley N° 2492 de 2 de agosto de 2003 (Texto Ordenado), la Ley N° 717 de Modificaciones e Incorporaciones a la Ley N° 060 de Juegos de Lotería y de Azar de 13 de julio de 2015, la Carta Circular SB/IG/070/2005 de 25 de enero de 2005, la Resolución SB N° 113/2007 de 27 de septiembre de 2007, la Resolución ASFI N° 416/2014 de 13 de junio de 2014, el Informe ASFI/DNP/R-216520/2015 de 28 de diciembre de 2015, referido a las modificaciones al **REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE RETENCIÓN, SUSPENSIÓN DE RETENCIÓN Y REMISIÓN DE FONDOS** y demás documentación que ver convino y se tuvo presente.

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 331 de la Constitución Política del Estado, establece que: *"Las actividades de intermediación financiera, la prestación de servicios financieros y cualquier otra actividad relacionada con el manejo, aprovechamiento e inversión del ahorro, son de interés público y sólo pueden ser ejercidas previa autorización del Estado, conforme con la Ley"*.

Que, el párrafo I del Artículo 332 de la Constitución Política del Estado determina que: *"Las entidades financieras estarán reguladas y supervisadas por una institución de regulación de bancos y entidades financieras. Esta institución tendrá carácter de derecho público y jurisdicción en todo el territorio boliviano"*, reconociendo el carácter constitucional de la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero (ASFI).

Que, el párrafo I del Artículo 6 de la Ley N° 393 de Servicios Financieros de 21 de agosto de 2013, determina que las actividades de intermediación financiera y la prestación de servicios financieros, son de interés público y sólo pueden ser ejercidas por entidades financieras autorizadas conforme a Ley.

Que, el párrafo I del Artículo 8 de la Ley N° 393 de Servicios Financieros de 21 de agosto de 2013, dispone que: *"Es competencia privativa indelegable de la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero - ASFI ejecutar la regulación y supervisión financiera, con la finalidad de velar por el sano funcionamiento y desarrollo de las entidades financieras y preservar la estabilidad del sistema financiero, bajo los postulados de la política financiera, establecidos en la Constitución Política del Estado"*.

Pág. 1 de 4

FCACIR/COM/INVI/ASFI

Oficina Central: La Paz Plaza Isabel La Católica N° 2507, Teléf. (591-2) 2174444 - 2431919, Fax: (591-2) 2430028, Casilla N° 647 - Calle Batallas Colorados N° 42, Edif. Phoenix, Teléf. (591-2) 2931790 - Calle Reyes Ortiz esq. Federico Suarez, Edif. Gardlach, Torre Este, Piso 3, Teléf. (591-2) 2311818, Casilla N° 6118, El Alto Av. Héroes del Km. 7 N° 11, Wila Bolívar "A", Teléf. (591-2) 2821484, Potosí Plaza Alonso de Bujarín N° 20, Colonia El Siglo, Piso 1, Teléf. (591-2) 6230858, Oruro Pasaje Guachalla, Edif. Cámara de Comercio, Piso 3, of. 307 Teléf. (591-2) 5117206 - 5112468, Santa Cruz Av. Ilo N° 585, of. 203, Casilla N° 1359, Teléf. (591-3) 3336288, Fax: (591-3) 3336289, Cochabamba Calle 16 de Julio N° 149 ático al Kinder Aménica, Teléf. (591-3) 8424841, Trinidad Calle La Paz esq. Pedro de la Rocha N° 55, Piso 1, Tel/Fax: (591-3) 4629659, Cochabamba Av. Salamanca esq. Lanza, Teléf. C.C., Piso 4, Teléf. (591-4) 4584505, 4584506 Fax: (591-4) 4584506, Sucre Calle Dalcence N° 184 (entre Bolívar y Nicolás Ortiz), Teléf. (591-4) 6439777 - 6439776, Fax: (591-4) 6439776, Tarija Calle Junín N° 451, entre 15 de abril y Virgilio Lema Teléf. (591-4) 6113708, Línea gratuita: 800 101 101 - www.asfi.gov.bo - asfi@rdi.gob.bo



Que, el Artículo 16 de la Ley N° 393 de Servicios Financieros de 21 de agosto de 2013, señala que: *"La Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero - ASFI, tiene por objeto regular, controlar y supervisar los servicios financieros en el marco de la Constitución Política del Estado, la presente Ley y los Decretos Supremos reglamentarios, así como la actividad del mercado de valores, los intermediarios y entidades auxiliares del mismo"*.

Que, mediante Resolución Suprema N° 14431 de 19 de febrero de 2015, el señor Presidente del Estado Plurinacional, designó a la Lic. Ivette Espinoza Vásquez, como Directora General Ejecutiva a.i. de la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero.

CONSIDERANDO:

Que, el inciso t), parágrafo I del Artículo 23 de la Ley N° 393 de Servicios Financieros, determina entre las atribuciones de la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero, el emitir normativa prudencial de carácter general, extendiéndose a la regulación de normativa contable para aplicación de las entidades financieras.

Que, el Artículo 1358 del Código de Comercio establece que: *"La orden de juez competente disponiendo la retención de fondos del cuentacorrentista, afectará tanto al saldo actual en la hora y fecha en que el Banco reciba la notificación del juez, como a las cantidades depositadas con posterioridad hasta el límite señalado en la orden respectiva. El Banco en este caso, apartará de la cuenta su importe y lo pondrá a disposición del juez, ordenante; en caso de no hacerlo, responde de los perjuicios ocasionados al demandante"*.

Que, el numeral 4), del Artículo 106 de la Ley N° 2492 de 2 de agosto de 2003 (Texto Ordenado), dispone que la Administración Tributaria como medida para garantizar el cobro de la deuda tributaria está facultada para adoptar medidas precautorias para efectivizar el pago de los adeudos tributarios del contribuyente, entre las cuales se encuentra la retención de fondos del deudor en la cuantía que corresponda.

Que, el numeral 5), del Artículo 110 de la Ley N° 2492 de 2 de agosto de 2003 (Texto Ordenado), señala que la Administración Tributaria podrá ejecutar como medidas coactivas otras previstas por Ley, relacionadas con la ejecución de deudas.

Que, el parágrafo II del Artículo 3 de la Ley N° 717 de 13 julio de 2015, determina que la Autoridad de Fiscalización del Juego (AJ) tiene entre otras, la atribución de disponer la retención, el levantamiento de la retención y la remisión de fondos retenidos en el sistema bancario y financiero, a través de la ASFI, como medidas preventivas o de ejecución.

Que, mediante Carta Circular SB/IG/070/2005 de 25 de enero de 2005, la ex Superintendencia de Bancos y Entidades Financieras, actual Autoridad de



Supervisión del Sistema Financiero (ASFI), puso a disposición de las entidades de intermediación financiera el servicio de notificación electrónica de Cartas Circulares a través del sistema de comunicación denominado Ventanilla Virtual.

Que, con Resolución SB N° 113/2007 de 27 de septiembre de 2007, emitida por la ex Superintendencia de Bancos y Entidades Financieras, actual Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero (ASFI), se aprobó el **REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE NOTIFICACIÓN DE RETENCIONES Y SUSPENSIÓN DE RETENCIONES DE FONDOS**, contenido al presente en el Capítulo VI, Título II, Libro 2° de la Recopilación de Normas para Servicios Financieros.

Que, con Resolución ASFI N° 416/2014 de 13 de junio de 2014, ASFI aprobó y puso en vigencia las modificaciones al **REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE NOTIFICACIÓN DE RETENCIONES Y SUSPENSIÓN DE RETENCIONES DE FONDOS**, mediante el cual entre otros, se especifica que el objeto es reglamentar el funcionamiento del Sistema a través del que se pone en conocimiento de las Entidades de Intermediación Financiera, las órdenes de retención, suspensión y/o remisión de fondos emitidas por Autoridades Administrativas del Servicio de Impuestos Nacionales (SIN), la Aduana Nacional (AN), Gobiernos Autónomos Municipales y Autoridades Judiciales o Fiscales.

CONSIDERANDO:

Que, en el marco a lo establecido en el "Manual Técnico de Elaboración, Emisión y Difusión de la Normativa Emitida por ASFI" y del análisis del contenido del **REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE RETENCIÓN, SUSPENSIÓN DE RETENCIÓN Y REMISIÓN DE FONDOS**, se determina la pertinencia de modificar su denominación por **REGLAMENTO PARA LA RETENCIÓN, SUSPENSIÓN DE RETENCIÓN Y REMISIÓN DE FONDOS**.

Que, en función a la actual estructura de los Reglamentos de la Recopilación de Normas para Servicios Financieros, se deben efectuar precisiones en las denominaciones de los Artículos de las Secciones 2 y 4.

Que, corresponde modificar el objeto del **REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE RETENCIÓN, SUSPENSIÓN DE RETENCIÓN Y REMISIÓN DE FONDOS**, precisando el proceso de atención de las órdenes de retención, de suspensión de retención y de remisión de fondos, emitidas por autoridades competentes.

Que, con el propósito de que las órdenes de retención, suspensión de retención y remisión de fondos sean efectuadas en horarios hábiles laborales, corresponde detallar las horas en las que se efectuará la publicación a través de la Red Supernet, de las instrucciones emitidas por el Servicio de Impuestos Nacionales y la Aduana Nacional.

Pág. 3 de 4



Que, con el propósito de evitar errores en el cumplimiento de las órdenes emitidas por las autoridades competentes, se deben efectuar precisiones en la redacción del texto de la normativa, referidas a la retención, suspensión de retención y/o remisión de fondos.

Que, conforme con lo dispuesto en la Ley N° 717 de 13 de julio de 2015, se debe incorporar en el detalle de Autoridades Competentes que pueden ordenar la retención, suspensión de retención y la remisión de fondos a la Autoridad de Fiscalización del Juego (AJ).

CONSIDERANDO:

Que, mediante Informe ASFI/DNP/R-216520/2015 de 28 de diciembre de 2015, se determinó la pertinencia de efectuar las modificaciones al **REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE RETENCIÓN, SUSPENSIÓN DE RETENCIÓN Y REMISIÓN DE FONDOS**, contenido en la Recopilación de Normas para Servicios Financieros, recomendando aprobar las mismas.

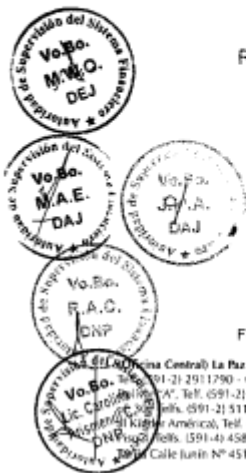
POR TANTO:

La Directora General Ejecutiva a.i. de la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero, en virtud de las facultades que le confiere la Constitución Política del Estado y demás normativa conexas y relacionada.

RESUELVE:

ÚNICO.- Aprobar y poner en vigencia las modificaciones al **REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE RETENCIÓN, SUSPENSIÓN DE RETENCIÓN Y REMISIÓN DE FONDOS**, así como el cambio de su denominación por **REGLAMENTO PARA LA RETENCIÓN, SUSPENSIÓN DE RETENCIÓN Y REMISIÓN DE FONDOS**, contenido en el Capítulo VI, Título II, Libro 2° de la Recopilación de Normas para Servicios Financieros, de acuerdo al texto que en Anexo forma parte de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.



Lic. Ivette Espinoza Vasquez
 DIRECTORA GENERAL EJECUTIVA a.i.
 Autoridad de Supervisión
 del Sistema Financiero



FCACIRACA/VIAAPP

RECOMPILACIÓN DE NORMAS PARA SERVICIOS FINANCIEROS

CAPÍTULO VI: REGLAMENTO PARA LA RETENCIÓN, SUSPENSIÓN DE
RETENCIÓN Y REMISIÓN DE FONDOS

SECCIÓN I: ASPECTOS GENERALES

Artículo 1° - (Objeto) El presente Reglamento tiene por objeto normar el proceso para la atención de las órdenes de retención, de suspensión de retención y de remisión de fondos, emitidas por autoridades competentes.

Artículo 2° - (Ámbito de aplicación) Se encuentran sujetas al ámbito de aplicación del presente Reglamento todas las Entidades de Intermediación Financiera (EIF) con licencia de funcionamiento, otorgada por la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero (ASFI), denominadas en adelante como Entidad Supervisada.

Artículo 3° - (Definiciones) A efectos de la aplicación del presente reglamento, se utilizarán las siguientes definiciones:

- a. **Autoridad Competente:** Se denomina así a las Autoridades Administrativas del Servicio de Impuestos Nacionales (SIN), la Aduana Nacional (AN), la Autoridad de Fiscalización del Juego, los Gobiernos Autónomos Municipales y Autoridades Judiciales o Fiscales.
- b. **Carta Circular:** Documento mediante el cual la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero (ASFI) comunica a las entidades supervisadas, la retención, la suspensión de retención y/o la remisión de fondos, dispuestas por la Autoridad Competente y adjunta copia de la orden emitida por ésta;
- c. **Cédula de Identidad (CI):** Documento de carácter público, individual, único e intransferible, de obtención y renovación obligatoria, que acredita la identificación de las bolivianas y los bolivianos individualizándolos del resto de los habitantes del Estado Plurinacional de Bolivia, oponible y válido en la jurisdicción territorial;
- d. **Cédula de Identidad de Extranjero (CIE):** Documento de carácter público, individual, único e intransferible, que acredita la identificación de ciudadanas y ciudadanos extranjeros residentes en el Estado Plurinacional de Bolivia, individualizándolos del resto de los habitantes, oponible y válido en la jurisdicción territorial;
- e. **Documentos especiales de identificación (DEI):** Son los documentos de identificación otorgados por el Ministerio de Relaciones Exteriores al personal extranjero acreditado en el país, siendo éstos los siguientes:
 1. Carnet Diplomático;
 2. Credencial;
 3. Carnet Consular;
 4. Credencial Consular.
- f. **Fondos:** Depósitos de dinero en cuentas de ahorro, en cuentas corrientes, a la vista y a plazo, que las personas naturales y jurídicas mantienen en las entidades supervisadas;

Circular	SB/543/07 (09/07)	Inicial	Libro 2°
	ASFV/168/13 (04/13)	Modificación 1	Título II
	ASFV/241/14 (06/14)	Modificación 2	Capítulo VI
	ASFV/364/15 (12/15)	Modificación 3	Sección I
			Página 1/2

RECOPIACIÓN DE NORMAS PARA SERVICIOS FINANCIEROS

- g. Instrucción:** Orden impartida por una autoridad competente para la Retención, Suspensión de Retención o Remisión de Fondos;
- h. Número de documento de identificación:** Corresponde al número de documento de identificación emitido por la instancia correspondiente, acorde con el tipo de persona, de acuerdo al siguiente detalle: Cédula de Identidad, Cédula de Identidad de Extranjero, Documentos Especiales de Identificación, Número de Identificación Tributaria y Pasaporte;
- i. Número de Identificación Tributaria (NIT):** Número otorgado por el Servicio de Impuestos Nacionales (SIN), a los sujetos pasivos inscritos en el Padrón Nacional de Contribuyentes Biométrico Digital;
- j. Pasaporte:** Documento con validez internacional, que acredita la identidad y la nacionalidad de una persona y que es necesario para viajar a determinados países;
- k. Remisión de fondos:** Orden impartida por una autoridad competente dentro de proceso formal, en la que dispone de manera expresa la transferencia o depósito de los fondos retenidos en las cuentas que una persona natural o jurídica mantiene en las entidades supervisadas, a la(s) cuenta(s) o depósito(s) señalado(s) en la citada orden. La Instrucción debe provenir de la misma Autoridad Competente que dispuso la retención, de quien haga sus veces o de la autoridad superior que conozca el trámite en recurso interpuesto;
- l. Retención de fondos:** Orden impartida por una autoridad competente en la que dispone de manera expresa la inmovilización de los fondos que una persona natural o jurídica mantiene en las entidades supervisadas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1358° del Código de Comercio y los artículos 106 y 110 del Texto Ordenado de la Ley N° 2492 - Código Tributario Boliviano de 2 de agosto de 2003;
- m. Suspensión de retención de fondos:** Orden impartida por autoridad competente en la que dispone de manera expresa, dejar sin efecto la instrucción para la inmovilización de los fondos que una persona natural o jurídica mantiene en las entidades supervisadas. La orden de suspensión debe provenir de la misma Autoridad Competente que dispuso la retención, de quien haga sus veces o de la autoridad superior que conozca el trámite en recurso interpuesto.



RECOPIACIÓN DE NORMAS PARA SERVICIOS FINANCIEROS

SECCIÓN 2: PROCEDIMIENTO PARA LA NOTIFICACIÓN

Artículo 1º- (Transmisión vía Ventanilla Virtual) Las Cartas Circulares que adjuntan las instrucciones de retención, de suspensión de retención o de remisión de fondos, serán enviadas a las entidades supervisadas a través del Módulo de Ventanilla Virtual de ASFI.

Artículo 2º- (Horario) La transmisión de ASFI vía Ventanilla Virtual podrá efectuarse hasta dos veces por día, a horas once y quince (11:15 a.m.) y quince y quince (15:15). La última transmisión de la semana se la efectuará los días viernes a horas once y quince (11:15).

Artículo 3º- (Cumplimiento) Las entidades supervisadas deben cumplir las instrucciones de retención, de suspensión de retención o de remisión de fondos, dentro de las veinticuatro (24) horas de su transmisión.

En los casos de delitos relacionados con el financiamiento al terrorismo y legitimación de ganancias ilícitas, las entidades supervisadas deben proceder con la retención de fondos de manera inmediata e informar a la autoridad competente que emitió la instrucción en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de su transmisión.

Artículo 4º- (Acciones preventivas) En caso de que la Instrucción tenga inconsistencias o información incompleta respecto al (a los) monto(s), moneda(s), nombre(s), número(s) de documento(s) de identidad u otros datos que generen dudas, pero no impidan la identificación de fondos, las entidades supervisadas deben proceder según el tipo de la misma, de una de las siguientes maneras:


1. **Instrucción de retención de fondos**, realizar la retención de los depósitos identificados y posteriormente, solicitar la aclaración necesaria a la autoridad competente que emitió la instrucción en los plazos establecidos en los artículos 3º y 5º de la presente Sección, respectivamente;
2. **Instrucción de suspensión de retención de fondos o de remisión de fondos**, previo a efectuar la suspensión de la retención o la remisión de recursos, deben solicitar la aclaración necesaria a la autoridad competente que emitió la instrucción en el plazo citado en el Artículo 5º de la presente Sección.

Cuando la inconsistencia de los datos o carencia de información en la Instrucción, no permitan la identificación de los fondos y consecuentemente, que las entidades supervisadas no puedan ejecutar lo ordenado, éstas deben comunicar la imposibilidad de cumplimiento, a la Autoridad Competente que la emitió, dentro de los dos (2) días hábiles administrativos siguientes a su transmisión.

Artículo 5º- (Informe de cumplimiento) La Entidad Supervisada debe informar a la autoridad competente, sobre los resultados del cumplimiento de la(s) Instrucción(es), en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles administrativos siguientes a su transmisión.

La Entidad Supervisada está obligada a informar a la Autoridad Competente, incluso cuando se trate de personas naturales o jurídicas que no mantengan depósitos en ésta.

Artículo 6º- (Contenido del informe de cumplimiento) Tratándose de información relativa a instrucciones emitidas por la Autoridad Competente, la información proporcionada por las

	Circular SB/543/07 (09/07) ASFI/064/11 (02/11) ASFI/168/13 (04/13) ASFI/241/14 (06/14) ASFI/364/15 (12/15)	Inicial Modificación 1 Modificación 2 Modificación 3 Modificación 4	Libro 2º Título II Capítulo VI Sección 2 Página 1/2
---	--	---	---

RECOPIACIÓN DE NORMAS PARA SERVICIOS FINANCIEROS

entidades supervisadas, deberá consignar en calidad de referencia mínimamente los siguientes datos:

1. Número de pliego de cargo o el número de proveído de inicio de ejecución tributaria (para órdenes emitidas por la Aduana Nacional, Impuestos Nacionales o Gobiernos Municipales);
 2. Nombre y cargo de la Autoridad Competente que emitió la orden;
 3. Tipo de proceso;
 4. Identificación de las partes que intervienen en el proceso;
 5. Monto y moneda.
- No deben emitirse informes múltiples que contemplen datos de más de un proceso judicial.

Artículo 7º- (Lugar de cumplimiento) Cuando la orden de retención de fondos establezca que el cumplimiento a la instrucción de la Autoridad Competente, está restringido a un departamento, provincia o ciudad, la Carta Circular especificará dicha situación; caso contrario el cumplimiento de la instrucción tendrá carácter nacional.

Artículo 8º- (Plazo para cumplimiento) El cómputo de plazos para el cumplimiento de la Instrucción correrá a partir de su transmisión a través de la Ventanilla Virtual.



SECCIÓN 3: TRANSMISIÓN DE ÓRDENES DE RETENCIÓN DE FONDOS Y DE SUSPENSIÓN DE RETENCIÓN DE FONDOS EMITIDAS POR EL SERVICIO DE IMPUESTOS NACIONALES (SIN) O LA ADUANA NACIONAL (AN)

Artículo 1°- (Recepción de órdenes) La Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero (ASFI) recibirá de manera electrónica, las órdenes de retención de fondos y de suspensión de retención de fondos, emitidas por el Servicio de Impuestos Nacionales (SIN) o la Aduana Nacional (AN).

Artículo 2°- (Transmisión vía Ventanilla Virtual) ASFI remitirá a las entidades supervisadas mediante la Ventanilla Virtual, las Cartas Circulares de transmisión de las órdenes de retención y/o de suspensión de retención de fondos, emitidas por el Servicio de Impuestos Nacionales (SIN) o la Aduana Nacional (AN).

Artículo 3°- (Publicación vía Supernet) Adicionalmente, las órdenes de retención y/o de suspensión de retención de fondos, serán publicadas en el sitio web de la red Supernet de ASFI, en archivos digitales en formato ASCII, de acuerdo a la estructura establecida en el Anexo 1 del presente Reglamento.

Asimismo, junto con los archivos ASCII, ASFI publicará en la red Supernet la(s) imagen(es) digital(es) de la(s) instrucción(es) remitida(s) por el SIN o la AN.

Artículo 4°- (Horario) La transmisión de ASFI vía Ventanilla Virtual podrá efectuarse hasta dos veces por día, a horas once y quince (11:15) y quince y treinta (15:30). La última transmisión de la semana se la efectuará los días viernes a horas once y quince (11:15).

Adicionalmente, la publicación a través de la Red Supernet se efectuará hasta dos veces por día:

1. La primera entre horas once (11:00) y trece (13:00);
2. La segunda, entre horas quince y treinta (15.30 p.m.) y diecisiete y treinta (17:30).

Artículo 5°- (Plazos) El cómputo de plazos para el cumplimiento de la orden de retención y/o de suspensión de retención de fondos emitida por el SIN o la AN, correrá a partir de la publicación de la orden efectuada en el sitio web de la Red Supernet, aun cuando las entidades supervisadas no reciban previamente, las Cartas Circulares mediante Ventanilla Virtual.

RECOPILACIÓN DE NORMAS PARA SERVICIOS FINANCIEROS

SECCIÓN 4: OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 1º- (Responsabilidad) Es responsabilidad de la Entidad Supervisada:

- a. Proporcionar la información requerida en los plazos previstos en el presente Reglamento;
- b. Informar a la Autoridad Competente, el cumplimiento de la instrucción en el plazo previsto en el presente Reglamento;
- c. Revisar en el sitio web de la red Supernet y en la Ventanilla Virtual, las publicaciones y transmisiones de órdenes de retención, de suspensión de retención o de remisión de fondos, conforme a los horarios establecidos en el presente Reglamento de ASFI;
- d. Verificar si el número de documento de identificación consignado en las copias de los oficios o cartas enviadas con la Carta Circular, corresponden al cliente con el mismo nombre o razón social, con el objeto de evitar contingencias por homónimos o por duplicidad de números;
- e. Brindar al titular de la(s) cuenta(s), la información completa relacionada con la(s) instrucción(es) de retención de fondos, de suspensión de retención o de remisión de fondos emitida(s) por la Autoridad Competente, debiendo entregar a éste, la copia impresa de la(s) misma(s) en caso de que sea(n) requerida(s).

Artículo 2º- (Régimen de sanciones) La inobservancia al presente Reglamento dará lugar al inicio del procedimiento administrativo sancionatorio.



Sucre, 4 de febrero de 2010

VISTOS: El recurso de reposición con alternativa de apelación de fs 25-26 y datos del proceso; y

Que, el representante de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "San Roque" Ltda., interpone reposición parcial del auto intimatorio de fs 21, con relación a la negativa de embargo del 20 % de los salarios que perciben los ejecutados Martha Ortega Flores, Flora Chungara Villicaes y Ramiro Medina Palma, alegando que el suscrito a cometido un error en la apreciación del Art. 48 -IV) de la Constitución, dice, que la prohibición de esta norma constitucional es referente a los sueldos o salarios que son parte de los beneficios sociales de quien hubiese cesado en sus funciones y que no alcanza a quienes siguen percibiendo sus sueldos en forma mensual en el porcentaje permitido por ley, mas si la misma ha sido ofrecida como garantía, que la negativa de embargo es gravoso a los intereses de la Cooperativa, que el contrato es ley entre partes, para respaldar sus pretensiones adjunta copia de un auto de vista pronunciado en un caso similar, con apoyo del Art. 215 del C.P.C., pide la reposición y se ordene el embargo, para el caso de negativa se le conceda la alzada.

Que, para resolver el presente recurso en preciso hacer una apreciación conceptual del salario y este es considerado la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación de sus servicios laborales por cuenta ajena, sin importar la forma de remuneración salarial del trabajador. El Estado protege su salario devengado o acumulado durante los días de trabajo prestado, frente a los acreedores del trabajador mediante la inembargabilidad, establecido por la Constitución como absoluta, la misma es irrenunciable por el trabajador (Art. 13 -I de la Constitución), por esta razón los jueces no podemos disponer el embargo del veinte por ciento de los sueldos y salarios de los trabajadores deudores, obrar contrario sensu sería acomodar la conducta del Juez en la previsión del Art. 122 de la Constitución.

Que, el Art. 48 -IV) de la Constitución vigente en forma imperativa y amplia dispone la inembargabilidad de los salarios devengados, que al ser un derecho constitucional consagrado a favor de todo trabajador es de cumplimiento obligatorio por los administradores de justicia por mandato de los Arts. 109, 178 -I) ultima parte y 410 de la Constitución, esta última pregoná la primacía de la constitución frente a las leyes, caso concreto al Art. 179 -1) del Código de Procedimiento Civil.

Que, si bien es cierto que el contrato es ley entre partes según el Art. 519 del Código Civil, pero esta misma norma ley autoriza la disolución de este acuerdo por causas autorizadas por ley, caso presente la primacía de la Constitución, de donde se infiere que el suscrito Juez no ha vulnerado los derechos del acreedor al aplicar en forma preferente la constitución frente a la norma adjetiva.

Que, por la fundamentación y consideraciones legales hechas se confirma el auto de fs 21 vta., referente a la negativa de embargo del 20 % de los sueldos de los demandados, manteniéndose incólume la misma, que al estar interpuesta en forma alternada la alzada, se le concede la misma en el efecto devolutivo para ante el Sr. Juez de Partido en Materia Civil de turno de esta capital, donde deberá remitirse testimonio de las siguientes piezas procesales: literal de fs 1-8 vta., demanda ejecutiva de fs 18-21, auto intimatorio, literal de fs 23, comprobante de caja de fs 24, el presente memorial y auto que le correspondió, en sujeción a los Arts., 217, 4), 219, 225 -3), 241, 242 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, sea con la nota correspondiente.

Regístrese.

Al otrosí.- Por actuario

W. B. B.
Nivelio B. B. B.
JUEZ INSTRUCTOR Ato. EN LO CIVIL
DE LA CAPITAL
Sucre - Bolivia


[Firma]
Lic. Sandra Alegría Busti
ACTUARIA - ABOGADO
Juzgado 4º de Instrucción EN LO CIVIL
Sucre - Bolivia

Nota - Se apoyó
las recibidos de Ley
el día -02-2010,
por el abogado, Kestricio

LIBRO TOMAS DE RAZON
Gestión: 2010
Auto No. 184 T. 116
Sentencia No.
Fecha: 09-11-2010
Certifica: *[Firma]*
Noemí S. Cordero Jimenez
AUXILIAR DE JUEGADO
4to de Instrucción Civil y
Comercial de la Capital
Sucre - Bolivia

[Firma]
Lic. Sandra Alegría Busti
ACTUARIA - ABOGADO
Juzgado 4º de Instrucción EN LO CIVIL
Sucre - Bolivia

Por disposición del Sr. Juez pasa a despacho, en fecha veintitrés de febrero de dos mil diez. Certifico:


Dña. Fabiola F. Vela
SECRETARIA AYUDADA
Juzgado de lo Civil y Comercial de la Capital
SUCAJ - BOLIVIA

Sucro. 26 de febrero de 2010

Vistos: En apelación el proveído cursante a fs. 13 del testimonio, dentro del proceso ejecutivo seguido por la Cooperativa San Roque Ltda. contra Mariha Ortega Flores y otros, los antecedentes del proceso, lo expuesto por el recurrente y.

Considerando: Que la parte ejecutante solicitó el embargo de los haberes mensuales que perciben los ejecutados, peticionario denegado por el Juez de la causa con el fundamento establecido por el Art. 48-IV) de la C.P.E., que tal determinación es impugnada por la parte ejecutante en base a la exposición contenida a fs. 17 - 18 del testimonio, que se pasa a resolver.

Que lo esencial a los efectos de resolución de la presente causa esta dada por los alcances de la norma constitucional establecida por el Art. 48-IV de la Carta Fundamental, esto es, si los salarios devengados de los trabajadores pueden ser objeto de ejecución patrimonial o no; a tal efecto se tiene que la norma constitucional, establece la prohibición de embargo de los salarios o sueldos devengados, y como tales se entiende a los salarios adeudados una vez efectuada la contraprestación que le corresponda al trabajador, y cuya forma de periódica de pago, semanal, quincenal, mensual, etc., depende de las estipulaciones contractuales respectivas, es decir que por salario devengado se entiende el adeudo a favor del trabajador cuando ya ha realizado la tarea que le corresponda, por lo que existiendo expresa disposición constitucional de exclusión de los salarios de ejecuciones forzosas, los mismos no pueden ser objeto de embargo, por efecto de la preceptiva

contenida en el Art. 410-I) y II) de la Carta Fundamental, norma de preferente aplicación sobre cualquier otra norma derivada o convenio entre particulares; por lo que el Sr. Juez de la causa al haber denegado el embargo de los mismos en base a la norma constitucional citada ha obrado conforme a derecho.

Por tanto: Se confirma el proveído apelado sin costas.

Regístrese y devuélvase

Lic. José María Challa M.
JUEZ 3º de PERÍDO EN LO
CIVIL-COMERCIAL DE LA CAPITAL
SUCRE - BOLIVIA

Art. 101
Lic. Fabiol F. Jaca Guzmán A.
SECRETARÍA - ABOGADA
Juzgado 3º de Perído en lo
Civil - Comercial de la Capital
SUCRE - BOLIVIA

Registrado en el Libro de
Tomás de Razón

A fojas 07

Sección de Tomos No. 071 2010

Sucra, 25 de II de 2010

Certifico,

[Signature]
Verónica Zenteno Clumaderé
AUXILIAR
Juzgado 3º de Perído en lo
Civil - Comercial de la Capital
SUCRE - BOLIVIA

AUTO: 235/2009

CAUSA: 200913391

EJECUTIVO.-

DEMANDANTE: PRODEM S.A. (Apod) RUBEN YUJRA MAGNE.

DEMANDADO: ANDREA RUTH MOBAREC VACA DE ARAUZ Y OTRA.



Sucre, octubre 19 del 2009

VISTOS: Al punto I.- En mérito a la Fotocopia legalizada del Testimonio de Poder Notarial N° 488/2008, téngase por legalmente apersonado a RUBEN CARLOS YUJRA MAGNE, en representación de la entidad ejecutora F.F.P.PRODEM, S.A, a quién a partir de la fecha se le hará conocer ulteriores providencias a dictarse dentro de la presente acción ejecutiva.-

Al Punto II.- El instrumento acompañado a la demanda cursante de fojas 17 a 23 de obrados, tiene la calidad de título ejecutivo por tratarse de un documento privado con reconocimiento de firmas y rubricas en forma voluntaria, prevista en el inc. 2) del Art. 487 del Código de Procedimiento Civil, dándose en el caso los presupuestos procesales señalados en los Arts. 486 y 491 del Procedimiento Adjetivo Civil, con carácter de intimación de pago cítese a la deudora principal ANDREA RUTH MOBAREC VACA DE ARAUZ, y a la garante personal, solidaria, mancomunada e indivisible señora KATLA MILENCA BARRIOS CABALLERO, para que al tercer día de su legal citación den y paguen a favor de la entidad ejecutora PRODEM, la suma de Bs. 10.800,34 (Diez mil ochocientos bolivianos 34/100) por concepto de saldo al capital, debiendo cancelar además intereses convenidos y devengados a la fecha, bajo apercibimiento al pago de costas, daños y perjuicios.

Con la intimación de pago las ejecutadas quedan citadas para oponer excepciones en el plazo de cinco días y constituir domicilio procesal,

sancción de fijarse la actuaría del Juzgado, según el Art. 30 -III) de la Ley 1760.

Por otro lado, con la facultad establecida en los artículos 491 del Código de Procedimiento Civil y 1470 del Código Civil, explácese mandamiento de embargo sobre los bienes propios de las ejecutadas hasta la suma provisionalmente calculada de Bs. 13.300 (Trece mil trescientos bolivianos 00/100), encomendando su cumplimiento a la señora Oficial de Diligencias.

Al otrosí 1ro.- La documental adjunta se ocepta en la calidad de prueba con noticia contraria. Por otro lado, por actuaría desglórese la fotocopia legalizada de poder, debiendo quedar en su lugar fotocopias simples, al tratarse de una fotocopia legalizada.

Al otrosí 2do.- Se tiene presente y tenga en cuenta el señor Oficial de Diligencias para su correspondiente citación.

Al otrosí 3ro.- No corresponde por disposición del artículo 48 de la nueva Constitución Política del Estado.

Al otrosí 4.- Al arancel.

Al otrosí 5.- Por señalado.

Regístrese.

Fdo. Juez

Ante mí, Actuaría

