



ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA
CÁMARA DE DIPUTADOS

CÁMARA DE DIPUTADOS PRESIDENCIA RECIBIDO (CD)		
08 SEP 2021		
HORA	///	FIRMA
Nº REGISTRO	Nº FOJAS	
	27	+

La Paz, 08 de septiembre de 2021
CITE: FLLH N° 0114/2020-2021

Señor
Dip. Freddy Mamani Laura
PRESIDENTE
CÁMARA DE DIPUTADOS
Presente. -

CÁMARA DE DIPUTADO SECRETARIA GENERAL RECIBIDO 4893 08 SEP 2021		
HORA	15:51	FIRMA
Nº REGISTRO	Nº FOJAS	

REF.- PROYECTO DE LEY

PL- 302-20

De nuestra consideración:

Adjunto a la presente, remitimos a su Presidencia, el **PROYECTO DE LEY DE "INEMBARGABILIDAD Y PROTECCION DEL SALARIO Y AGUINALDOS"** y solicitamos a Usted, tenga a bien imprimirle el trámite correspondiente, establecido por el Artículo 117 del Reglamento General de la Cámara de Diputados, con las formalidades de Ley.

Con este motivo, saludamos a Usted, con las consideraciones más distinguidas

Fernando Llapiz-Hoentsch
DIPUTADO NACIONAL

Mariel D. Marin Morales
DIPUTADA NACIONAL

TELF: (591-2) 2201120
FAX: (591-2) 2201663
www.diputados.bo



PLAZA MURILLO
ASAMBLEA LEGISLATIVA
PLURINACIONAL DE BOLIVIA
LA PAZ - BOLIVIA

TELF: (591-2) 2201120
FAX: (591-2) 2201663
www.diputados.bo



PLAZA MURILLO
ASAMBLEA LEGISLATIVA
PLURINACIONAL DE BOLIVIA
LA PAZ - BOLIVIA



ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA
CÁMARA DE DIPUTADOS

Por lo expuesto, y debido a su naturaleza social imprescindible para la subsistencia, no es posible jurídicamente afectar más del 20% del salario de una persona, porcentaje máximo con que una decisión judicial o de autoridad competente, como por ejemplo un caso de retención de cuentas por un proceso ejecutivo o coactivo civil, o por procesos por deudas al Estado o Asistencia Familiar, por sanción de un tribunal sumariante por un proceso administrativo disciplinario u otros similares, es la única forma de afectar un salario mensual, no pudiendo hacérselo en ninguna circunstancia por un porcentaje mayor, siendo intocable el 80%.

Es también común y frecuente, especialmente en el sector público, el usar como una sanción administrativa arbitraria, sin proceso alguno, el dejar de pagar el sueldo mientras no se cumplan ciertos requisitos formales, de entrega de informes, de llenado de formularios personales de datos u otros aspectos similares. Esto es jurídicamente inadmisibles, como lo es el imponer descuentos o retenciones al salario, al margen de la ley o de decisión judicial alguna, o en algunos casos sin autorización del propio interesado por lo tanto esto es jurídicamente prohibido y la presente Ley, precisamente establece de manera expresa esas prohibiciones normándolas e incorporándolas en el ordenamiento jurídico nacional, recogiendo esos principios que la doctrina y teoría jurídica ya los consagran.

Estos aspectos y regulaciones son extensivas al Aguinaldo, en la presente Ley, se establece su universalización, como un derecho sin discriminaciones, incorporando a todas las trabajadoras y trabajadores que perciben remuneración mensual fija, excluyendo comisiones, premios u otros que son aleatorios y eventuales, pero sobre la base del salario mensual, además incluyendo a todos los sectores en beneficios adicionales, como la disposición de pagar más de un aguinaldo al año, evitando exclusiones de sectores como el pasivo o de jubilados

Por todo lo expuesto, por corresponder a las bases teóricas, doctrinales, los principios generales y fundamentales del Derecho Laboral, es necesario, establecer una norma que llene el vacío por las retenciones, descuentos y las exclusiones del salario y los beneficios adicionales del o los Aguinaldos anuales, consiguientemente los argumentos mencionados y fundamentados, justifican plenamente el presente proyecto de Ley.


Fernando Llapiz-Rico
DIPUTADO NACIONAL


Mariel D. Marín Morales
DIPUTADA NACIONAL





ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA
CAMARA DE DIPUTADOS

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL

DECRETA:

PL- 302-20

ARTÍCULO 1.- (OBJETO) La presente Ley, tiene por Objeto, regular la inembargabilidad y protección al salario, respecto a retenciones indebidas, demoras y toda forma de afectación a la remuneración mensual para todas las trabajadoras y trabajadores tanto en el sector público como privado, así como de los Aguinaldos y su universalización sin discriminación.

ARTÍCULO 2.- (ALCANCE) La presente Ley es aplicable a empleadoras y empleadores los trabajadoras y trabajadores comprendidos bajo la Ley General del Trabajo, así como también a al Estado, servidoras y servidores públicos del nivel central, descentralizado, desconcentrado, entidades Territoriales Autónomas, Universidades Pública y privadas, sectores de salud, educación, Fuerzas Armadas y Policía Nacional y a todas y todos quienes perciben una remuneración mensual fija, en forma de sueldo, salario u otra denominación equivalente, cualquiera sea la fuente de su financiamiento, así como también al sector laboral activo y pasivo

ARTÍCULO 3.- (DEFINICIONES) Para fines de la presente Ley, se establecen las siguientes definiciones:

- a) **Sector público:** Comprende a las trabajadoras y trabajadores, del Estado, en todos los niveles, central, descentralizado, desconcentrado y Autónomo, Universidades Públicas, Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Sector de Salud y otros con relación al Estado.
- b) **Sector Privado:** Comprende a trabajadoras y trabajadores, cuya relación de dependencia laboral, así como la fuente de su remuneración, proviene de Asociaciones Civiles, Sociedades Comerciales, Empresas, instituciones u otras que no dependen del Estado ni de ninguno de sus niveles de Gobierno.





ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA
CAMARA DE DIPUTADOS

- c) **Remuneración mensual:** Contraprestación en el marco de una relación laboral consistente en una retribución o un pago por el esfuerzo laboral en forma de sueldo o salario mensual. Al final de cada mes, el trabajador recibe una remuneración fija por las tareas realizadas, suma que puede variar cada mes al incluir variables como el premios o comisiones por venta u otros según la naturaleza de la relación laboral.
- d) **Sueldo:** Retribución que recibe mensualmente un trabajador por las funciones que desempeña en su puesto de trabajo. Esta retribución es pactada mediante un contrato de trabajo generalmente y con una duración determinada, consistente en la remuneración mensual que recibe una persona por el desarrollo de un trabajo. Por lo general, se considera al sueldo, la remuneración destinada al trabajo del empleado.
- e) **Salario:** Etimológicamente la palabra salario, proviene del latín “salarium” que significa sal, porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de sal y la palabra sueldo, proviene del latín “solidus” que significaba moneda gruesa y sólida. Cualquiera sea su forma de denominación el salario es pago que percibe el trabajador como retribución por la prestación de sus servicios en forma subordinada y dependiente al empleador de acuerdo con el contrato de trabajo y/o de conformidad a la ley laboral. El salario es el vínculo entre el empleador y el trabajador, proporcional al trabajo, de donde se dice que sin trabajo no hay salario; tiene el carácter alimenticio, porque al constituir el único ingreso del trabajador, viene a ser el mico medio de satisfacer sus necesidades alimenticias y el de su familia. La doctrina jurídico – laboral, conceptúa al salario como la remuneración percibida por el obrero.
- f) **Inembargabilidad:** Situación que prohíbe que bienes u otros derechos, sean retenidos judicialmente, de manera que no es posible privar al titular, del derecho de disposición de determinados bienes, salvo excepciones, porcentajes o determinadas condiciones que las Leyes y disposiciones vigentes, así lo establecen.
- g) **Retención:** Situación por la que el Estado o un acreedor o alguien legítimamente facultado legal o judicialmente, puede afectar a uno o varios bienes o derechos de una





ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA
CAMARA DE DIPUTADOS

persona, en condiciones expresamente establecidas de manera excepcional, impidiendo el uso o disposición de los mismos a su titular.

- h) **Demoras:** Para efectos de la presente Ley, implica retardo en el cumplimiento de obligaciones o prestaciones que, en algunos casos, cuando excede de determinados plazos, puede considerarse como incumplimiento, con las consecuencias legales correspondientes.
- i) **Protección:** Situación jurídica por la cual, la Ley o cualquier tipo de disposición legal o norma jurídica, tiende a impedir el mal uso o abuso de hechos o facultades de parte de terceros en detrimento de titulares de bienes, derechos o facultades.
- j) **Aguinaldos:** Remuneración complementaria al sueldo mensual, que generalmente se paga anualmente y de manera independiente y adicional, bajo las condiciones, contenido y características establecidas por Ley u otras disposiciones legales. El Estado, mediante la norma jurídica correspondiente, puede crear o determinar el pago de más de un aguinaldo, según lo establezca por norma expresa.

ARTÍCULO 4.- (NATURALEZA DE LA REMUNERACION MENSUAL Y SU INEMBARGABILIDAD) Por su naturaleza social, esencial para el sustento personal o familiar, la remuneración mensual fija, bajo las formas de sueldo, salario u otras denominaciones equivalentes, es inembargable, no pudiendo ser afectado, retenido ni disminuido arbitrariamente, salvo situaciones legales, expresamente establecidas en la presente Ley o disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 5.- (CONDICIONES EXCEPCIONALES) Están exentas de las disposiciones contenidas en el artículo precedente, el 20% del salario, que puede ser retenido por única vez o mensualmente, solo por disposición judicial o de autoridad competente, o en casos expresamente establecidos por ley o disposiciones legales vigentes.





ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA
CAMARA DE DIPUTADOS

ARTÍCULO 6.- (PROHIBICIÓN DE RETENCIÓN DEL SALARIO O REMUNERACION

MENSUAL) I. Ningún empleador, autoridad, persona alguna, podrá disponer la retención de todo o parte del sueldo, salario o remuneración mensual, bajo ningún título ni causal, como incumplimiento de requisitos, falta de cumplimiento de algunas formalidades ni ninguna otra razón, que no sea por retención judicial o de autoridad competente y solo bajo la condiciones establecidas en la presente Ley y disposiciones legales vigentes, bajo alternativas de procesamiento judicial a los responsables por retenciones indebidas.

II. Si quien disponga la retención indebida, fuese autoridad, funcionario o servidor público, además será pasible a Responsabilidad Administrativa y en su caso Ejecutiva, conforme lo establecido por la Ley de Administración y Control Gubernamental 1178 de 20 de julio de 1990

ARTÍCULO 7.- (PROHIBICIÓN DE DESCUENTOS SIN AUTORIZACIÓN DEL

TITULAR) Ningún empleador, administrador, ejecutivo o funcionario, podrá disponer descuentos de la remuneración mensual, sin autorización expresa de la trabajadora o trabajador, salvo los casos establecidos en la presente ley o los descuentos legales de aportes, retenciones tributarias y otras similares establecidas por ley o disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 8.- (DEMORAS EN EL PAGO DEL SALARIO O REMUNERACIÓN

MENSUAL) El pago de la remuneración mensual, bajo las formas de sueldo, salario o cualquier tipo de denominación, deberá ser cancelado oportunamente dentro de los 30 días mes vencido en que se prestaron los servicios laborales. Una demora mayor, generará al empleador, sea público o privado, el pago de una penalidad del 10% adicional por cada 30 días de retraso, sin perjuicio de los procesos y eventuales sanciones a los responsables, conforme el ordenamiento jurídico vigente.

ARTÍCULO 9.- (AGUINALDOS Y CONTENIDO) I. Anualmente toda trabajadora o

trabajador, servidora o servidor público y quienes prestan servicios remunerados de manera fija y mensual, tienen derecho a la percepción de Aguinaldo de navidad, como pago adicional a la remuneración mensual.





ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA
CAMARA DE DIPUTADOS

II. Para acceder al Aguinaldo, es necesario haber prestado un mínimo de servicios correspondientes a 90 días continuos.

III. El Aguinaldo, comprenderá el pago de pago anual equivalente al sueldo, según su nivel salarial computable en base al promedio de los tres últimos meses trabajados.

IV. Quien hubiera prestado servicios, por un tiempo menor al año, tendrá derecho a percibir el aguinaldo, mediante duodécimas, según la cantidad de meses y días trabajados, siempre y cuando sus servicios laborales se hayan prestado por un periodo igual o superior a 90 días calendario continuos.

V. El Nivel central del Estado, mediante la emisión de una norma expresa, podrá determinar la cancelación de más de un Aguinaldo anual.

ARTÍCULO 10.- (UNIVERSALIZACIÓN DEL AGUINALDO) I. Tendrán derecho a la percepción del Aguinaldo o Aguinaldos en su caso, todas las trabajadoras, trabajadores, servidoras o servidores públicos y todos quienes perciban una remuneración mensual fija, cualquiera sea la naturaleza de su vínculo laboral, ya sea bajo ítem permanente, contrato, bajo las características de consultores en línea u otros similares, incluyendo a jubilados o al sector pasivo rentista.

II. Quienes tengan derecho a la percepción del Aguinaldo, lo tendrán también de manera automática a un segundo Aguinaldo u otros que el nivel central del Estado lo determine, conforme lo establecido en el artículo precedente y en cumplimiento a las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO 11.- (PROTECCIÓN DEL AGUINALDO) I. El o los Aguinaldos son también inembargables, a ellos se aplicarán todas las disposiciones contenidas en la presente ley.

II. Adicionalmente a lo establecido por el párrafo anterior del presente Artículo, el o los Aguinaldos, estarán libres de todo descuento o retención y deberán ser cancelados dentro de los





ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA
CÁMARA DE DIPUTADOS

plazos y fechas establecidas anualmente por Resolución expresa del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social u autoridad competente, bajo las sanciones y penalidades establecidas en la misma

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: El Órgano Ejecutivo, reglamentará la presente Ley, en un plazo de 90 días desde su promulgación

SEGUNDA: Las Entidades Territoriales Autónomas, emitirán su normativa autonómica, adecuándose a la presente Ley, dentro del plazo de 90 días de su promulgación y publicación

DISPOSICION DEROGATORIA Y ABROGATORIA

ÚNICA.- Quedan abrogadas y derogadas todas las disposiciones legales contrarias a la presente Ley.

 Fernando Llápiz-Hoentsch
DIPUTADO NACIONAL

 Mariel D. Marin Morales
DIPUTADÁ NACIONAL





ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA
CÁMARA DE DIPUTADOS

La Paz, 08 de septiembre de 2021
CITE: FLLH N° 0114/2020-2021

Señor
Dip. Freddy Mamani Laura
PRESIDENTE
CÁMARA DE DIPUTADOS
Presente. -

REF.- PROYECTO DE LEY

De nuestra consideración:

Adjunto a la presente, remitimos a su Presidencia, el **PROYECTO DE LEY DE “INEMBARGABILIDAD Y PROTECCION DEL SALARIO Y AGUINALDOS”** y solicitamos a Usted, tenga a bien imprimirle el trámite correspondiente, establecido por el Artículo 117 del Reglamento General de la Cámara de Diputados, con las formalidades de Ley.

Con este motivo, saludamos a Usted, con las consideraciones más distinguidas


Firma de Fernando Llapiz Hoentsch
DIPUTADO NACIONAL


Firma de Mariel D. Marin Morales
DIPUTADA NACIONAL



INEMBARGABILIDAD Y PROTECCIÓN DEL SALARIO Y AGUINALDOS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Toda actividad laboral estable y permanente o por lo menos cotidiana, genera como contraprestación legal por los servicios laborales, una remuneración fija, aunque en algunos casos puede ser variable, pero a partir de una base, agregando comisiones sobre ventas, premios u otras similares. Esta remuneración fija, suele estar contenida en la forma de sueldo o salario que, con el tiempo, se han convertido ambos conceptos en equivalente, alcanzando casi una sinonimia, pero históricamente parten de orígenes diversos, el sueldo lo percibían los empleados y el salario, cuyo contenido inicial era en sal, un producto valioso para los tiempos iniciales del origen de las relaciones laborales, para luego convertirse en una remuneración mensual en dinero, especialmente para los obreros, situación que con el tiempo, alcanzó a identificarse con el sueldo hasta alcanzar la equivalencia mencionada.

Lo cierto es que la remuneración mensual, fija o permanente, cualquiera sea su denominación o forma, se constituye en la fuente principal para la subsistencia de las y los trabajadores y de sus familias, por tanto, los principios generales y fundamentales del Derecho en general y del Derecho laboral en particular, siempre ha generado teoría, doctrina para su protección especial, la misma que se plasmado en normas positivas y escritas en las diferentes legislaciones de los países del mundo contemporáneo, de ahí que en Bolivia, por ejemplo existen disposiciones como las contenidas en el Artículo 179 del Código Procesal Civil que dispone: “**(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 de dicho porcentaje.
- 2) Las pensiones, jubilaciones montepíos, rentas de vejez, invalidez y demás beneficios sociales establecidos legalmente. Excepto el caso de la asignación por asistencia familiar.

Esta situación se encuentra ratificada por la Sentencia Constitucional 1775/2013, del Tribunal Constitucional Plurinacional, precisamente pronunciándose contra una retención indebida de una institución bancaria, del 100% del salario de uno de sus trabajadores, por la demora en el cumplimiento del pago de un crédito otorgado en su favor.





ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL DE BOLIVIA
CÁMARA DE DIPUTADOS

Por lo expuesto, y debido a su naturaleza social imprescindible para la subsistencia, no es posible jurídicamente afectar más del 20% del salario de una persona, porcentaje máximo con que una decisión judicial o de autoridad competente, como por ejemplo un caso de retención de cuentas por un proceso ejecutivo o coactivo civil, o por procesos por deudas al Estado o Asistencia Familiar, por sanción de un tribunal sumariante por un proceso administrativo disciplinario u otros similares, es la única forma de afectar un salario mensual, no pudiendo hacérselo en ninguna circunstancia por un porcentaje mayor, siendo intocable el 80%.

Es también común y frecuente, especialmente en el sector público, el usar como una sanción administrativa arbitraria, sin proceso alguno, el dejar de pagar el sueldo mientras no se cumplan ciertos requisitos formales, de entrega de informes, de llenado de formularios personales de datos u otros aspectos similares. Esto es jurídicamente inadmisibles, como lo es el imponer descuentos o retenciones al salario, al margen de la ley o de decisión judicial alguna, o en algunos casos sin autorización del propio interesado por lo tanto esto es jurídicamente prohibido y la presente Ley, precisamente establece de manera expresa esas prohibiciones normándolas e incorporándolas en el ordenamiento jurídico nacional, recogiendo esos principios que la doctrina y teoría jurídica ya los consagran.

Estos aspectos y regulaciones son extensivas al Aguinaldo, en la presente Ley, se establece su universalización, como un derecho sin discriminaciones, incorporando a todas las trabajadoras y trabajadores que perciben remuneración mensual fija, excluyendo comisiones, premios u otros que son aleatorios y eventuales, pero sobre la base del salario mensual, además incluyendo a todos los sectores en beneficios adicionales, como la disposición de pagar más de un aguinaldo al año, evitando exclusiones de sectores como el pasivo o de jubilados

Por todo lo expuesto, por corresponder a las bases teóricas, doctrinales, los principios generales y fundamentales del Derecho Laboral, es necesario, establecer una norma que llene el vacío por las retenciones, descuentos y las exclusiones del salario y los beneficios adicionales del o los Aguinaldos anuales, consiguientemente los argumentos mencionados y fundamentados, justifican plenamente el presente proyecto de Ley.


Fernando Llapiz-Hoentsch
DIPUTADO NACIONAL


Manel D. Morales
DIPUTADA NACIONAL

