

DERECHO BANCARIO

Retentivo Laboral y Bancos

Por **Américo Moreta Castillo**

Cuando una institución bancaria recibe un Embargo Retentivo Laboral pueden surgir situaciones en las cuales se haga necesario que la entidad tenga que intervenir en el proceso para defenderse o para esclarecer contingencias que no están contempladas ni en el Código de Trabajo ni en el Reglamento para su Aplicación, que sólo dedica a este nuevo procedimiento dos párrafos del artículo 663, en el Código, y los artículos 93 y 94 del Reglamento.

Debemos señalar que junto con la copia certificada de la sentencia que establezca las condenaciones a las prestaciones e indemnizaciones laborales, se deberá adjuntar el original o copia sellada de la notificación de la misma, la cual hizo correr los plazos, y una certificación del secretario del tribunal que dictó la sentencia indicando que pasados los tres días, luego de su notificación, no se ha interpuesto recurso de apelación contra la misma.

Sería innecesario adjuntar una certificación negativa del tribunal apoderado de la apelación y la declaración del abogado del ejecutante certificando el carácter ejecutorio de la sentencia. Podríamos afirmar que el artículo 663 del Código de Trabajo ha quedado complementado por los artículos 116 y 117 de la Ley 834-78 del 15 de julio de 1978, excluyendo los artículos 118 y 119 de esta Ley.

Todo Embargo Retentivo Laboral debe recibir de la institución bancaria receptora de éste, el visado establecido en el artículo 561 del Código de Procedimiento Civil, formalidad que consideramos necesaria para la existencia del acto, a pesar de la fe pública del Alguacil, El ministerial debe ser el principal interesado en que el documento sea firmado y sellado por un funcionario de la institución con calidad para recibir actas de esa naturaleza.

Cuando un Banco recibe un Embargo Retentivo Laboral tiene que proceder a expedir lo antes posible la constancia o información respecto a si es deudor del embargado. Este requerimiento aparece por lo general en la notificación introductiva del embargo, dando cumplimiento a las disposiciones del artículo 569 del Código de Procedimiento Civil.

Algunas actas de Embargo Retentivo Laboral conminan a la entidad bancaria a que emita su constancia en un plazo asignado arbitrariamente por el embargante bajo amenaza de que de no otorgar la constancia en el citado plazo se le hará responder por el monto del embargo como deudor puro y simple.

Es necesario que se establezca en un texto de Ley o en un Reglamento, cuál es el plazo que tiene la institución bancaria para emitir la constancia y evitar la situación de que se le conmine con hacerle declarar como deudor puro y simple de una deuda ajena, o de que se le amenace con involucrarse en una litis respecto a la cual es un tercero o extraño al proceso, teniendo que incurrir en gastos de abogados para defenderse de estas amenazas.

El plazo para expedir constancia debe ser lo suficientemente breve como para no crear falsas expectativas en el embargante, y debe ser lo suficientemente extenso, como para permitirle a la entidad bancaria dar una información acertada respecto a la inmovilización de fondos que efectuó con motivo del Embargo Retentivo Laboral.

Aunque las entidades bancarias deben mantener un papel pasivo o neutral frente al Embargo Retentivo Laboral, a veces el carácter compulsivo de esta medida ejecutoria obliga a que tenga que actuar de manera muy expedita para poderse defender con eficacia.

Para enfrentar las dificultades que surjan en torno al Embargo Retentivo Laboral y su aplicación, debe ser apoderado el único Juez de los Referimientos en materia Laboral, el Magistrado Juez Presidente de la Corte de Trabajo, o el Magistrado Juez Presidente de la Cámara de lo Civil, Comercial y de Trabajo de la Corte de Apelación correspondiente, en este último caso cuando no exista en ese Departamento Judicial una Corte de Trabajo.

Es muy importante que cuando el Magistrado Juez Presidente de la Corte de Trabajo, o el Magistrado que dicte la sentencia, ordene la consignación del duplo de las condenaciones en una determinada institución bancaria, disponga claramente a nombre de quién deberá figurar el depósito, y la modalidad del mismo, si será una cuenta de ahorros, o una cuenta de depósito a plazo, debiendo respetar el interés que la entidad bancaria escogida tenga establecido para tales depósitos, lo cual se podría demostrar con una certificación o carta explicativa emitida por el banco. De este modo, se podrá dar cumplimiento al artículo 93 del Reglamento de Aplicación del Código de Trabajo que refiere estos requisitos sin mayores detalles.

Si el depósito figura a nombre del embargante, sería conveniente de parte del embargado efectuar una Oposición (medida conservatoria) en manos del banco, para que éste no pague hasta que se produzca la sentencia irrevocable, donde se especifique que ese depósito corresponde a un crédito laboral que se está discutiendo, de este modo el mismo no podría ser objeto de afectación alguna o de disposición por descuido, y quedaría mejor establecida su condición de crédito laboral inembargable.

Si el depósito estuviere a nombre del embargado con el subtítulo de que se trata de fondos correspondientes a una consignación laboral, sería prudente que el embargante efectúe una nueva Oposición que evidenciaría aún más respecto a terceros el carácter de fondos consignados con motivo de la persecución de un crédito privilegiado como es el crédito laboral.

Habrán situaciones en las cuales al banco se le intimará a que efectúe pagos, y la institución bancaria, que podría tener sus temores de realizar un pago incorrecto, por la insuficiente documentación que se está presentando, o porque ha recibido una Oposición de parte del embargado, tendrá que acudir por ante el Juez de los Referimientos Laboral para que éste decida si procede al pago o se abstiene de realizar el mismo, el riesgo de que el juez ordene provisionalmente un pago es que si finalmente sucumbe el embargante, los fondos obtenidos por éste serán muy difíciles de reponer.