



59 RESPUESTAS A TEMAS COMPLEJOS SOBRE INCREMENTO SALARIAL 2023

59 RESPUESTAS A TEMAS COMPLEJOS SOBRE INCREMENTO SALARIAL 2023

1. ¿Y qué hago si en febrero/2023 (o en cualquier fecha antes de 1.5.23) contraté nuevo personal, ¿le corresponde incremento salarial? (También referirse a la pregunta 5)

I. El Incremento Salarial de la gestión 2023, debe aplicarse sobre el salario básico percibido durante la presente gestión.-----

Paso número uno: Si la persona ha sido contratada este año, pero el cargo, aún vacante, ya era parte del organigrama, es indudable su incremento.

Paso el número dos: Si el cargo tiene pares (posiciones similares), después del incremento los iguales tienen que terminar ganando lo mismo.

Paso número tres: Si tienes trabajadores a quienes que no se les puede subir porque ello generaría demasiado ruido en la escala salarial u otras consideraciones, se conversa con la persona respecto a que todos los años el incremento era calculado en base al salario básico pagado en diciembre del año previo y que las contrataciones son entendidas como incrementadas, además de explicar que la persona no sufrió inflación 2022 mientras trabajaba en esta empresa, motivo central del incremento.

En ese contexto, existen 3 opciones:

A. Conceptualmente hablando si a los nuevos no se les va a subir (porque son nuevos), pero tienes el caso de diferentes personas (antiguos y nuevos) para la misma posición respecto de los cuales, por ley, después del incremento todos tienen que terminar ganando igual, para evitar ruido, al nuevo le haces 'nivelación salarial voluntaria' que termine subiéndole el salario básico a lo que ganan sus pares.

- B. Si no es deseo subir el sueldo a nadie contratado en 2023 concordante, se puede categorizar el cargo para diferenciarlo del resto. Una categorización sumamente básica donde, por ejemplo, un cargo pasa a llamarse Operador II u Operador Junior con alguna diferencia respecto a sus pares. Siempre se puede hacer pequeñas diferencias operativas porque el antiguo tiene unos conocimientos y el nuevo tiene otros. El convenio de incremento debe tratar el tema específicamente para el caso concreto.
- C. De ser caso único, conversar el tema para proceder a anotar en el Convenio que el salario básico del cargo es 5% menor a lo que se ha venido pagando por lo cual el salario básico que se está erogando por la función ya viene con su incremento implícito en más porcentaje que lo que el gobierno determinó, y que esto quedó claro y pactado desde el principio. Amerita un tratamiento especial con nombre(s) y apellido(s) en el propio convenio de incremento.

2. ¿Y si en los meses pasados (ej. marzo 2023) se hizo incremento(s) por encima de 3% al haber básico, ¿cómo se puede evitar doble incremento? ¿Cómo evitar discriminación entre empleados ya incrementados y el resto?

Si tienes una forma de comprobar que ya incrementaste salarios antes de la emisión del DS 4928 de 1.5.2023, y que en dicho incremento se respetó el espíritu (porcentual) del incremento y su reglamento, pondrás dicho aspecto en el Convenio de Incremento Salarial con la respectiva demostración documental de lo ocurrido como parte del mismo convenio (ejemplificativamente para el caso mencionado en la pregunta en análisis, anexarás la planilla de diciembre/22 --si es que se hizo el incremento desde enero de 2023--, la planilla enero/23 --debido a que la RM 752/2023 señala que el incremento debe aplicarse sobre la remuneración básica percibida durante la gestión 2023--, la planilla febrero/23 y las demás planillas hasta abril/23) que luego se

convertirá en un solo archivo PDF). Unas palabras en el Convenio que podrían indicar con claridad tal aspecto serían:

x) INCREMENTOS REALIZADOS ANTICIPADAMENTE (POR ENCIMA DE 3% O SISTEMA MIX)

CASO A

Las siguientes personas (ver respaldos en anexos) recibieron su incremento salarial a partir de marzo 2023 en el 5%, por lo que se procede a realizar su incremento retroactivo solamente por los meses enero 2023 y febrero 2023, en el porcentaje del 3%, acordado en el presente Convenio:

NOMBRE	CEDULA DE IDENTIDAD	CARGO	INCREMENTO POR ENERO Y FEBRERO 2023	INCREMENTO DESDE MARZO 2023 (SE ADJUNTA AL CONVENIO PLANILLAS DE INCREMENTO POR 5%)
Juan Salamanca	12345	Técnico 1	3%	0%
Patricia Pérez	12345	Almacenera	3%	0%

CASO B

Las siguientes personas (ver respaldos en anexos) recibieron su incremento salarial desde el mes de marzo 2023 en el 2% por lo que – según acuerdo de partes-- se procede a realizar su incremento retroactivo por los meses enero/2023 y febrero/2023 en el porcentaje del 3%; por el mes de marzo, abril y mayo de 2023 se hará un ajuste del 1% restante acordado en el presente Convenio:

NOMBRE	CEDULA DE IDENTIDAD	CARGO	INCREMENTO POR ENERO Y FEBRERO 2023	INCREMENTO DESDE MARZO 2023 (SE ADJUNTA AL CONVENIO PLANILLAS DE INCREMENTO POR 1%)
Juan Salamanca	12345	Técnico 1	3%	1%
Patricia Pérez	12345	Almacenera	3%	1%

Para ambos casos el Art. 2 de la Resolución Ministerial 752/2023 referente al Incremento salarial 2023 indica sobre el tema:

SEGUNDO.- Para la aplicación del Incremento Salarial señalado en el Parágrafo I del Artículo Primero, de la presente Resolución, deben considerarse de forma obligatoria los siguientes criterios:-----

- I. El Incremento Salarial de la gestión 2023, debe aplicarse sobre el salario básico percibido durante la presente gestión.-----

- II. Debe ser formalizado necesariamente mediante la suscripción de un Convenio Colectivo de Incremento Salarial, entre la empleadora o empleador y las o los representantes de las trabajadoras y los trabajadores (Sindicato o Comité Sindical). Sólo en caso de no cumplirse con lo dispuesto en el artículo 103 de la Ley General del Trabajo y la Resolución Ministerial N° 123/06 de 27 de marzo de 2006 (Reglamento de Conformación de Comités Sindicales), el Convenio Colectivo debe ser firmado por la mayoría de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa o establecimiento laboral del Sector Privado.-----

3. ¿Y si en los meses pasados (ej. febrero 2023) se hizo incrementos por debajo de la norma reciente (ej. 2%), ¿Cómo se puede subsanar?

Si tienes una forma de comprobar que ya incrementaste salarios antes de la emisión del DS 4828 de 1.5.23 y que en dicho incremento el porcentaje fue inferior al 3%, pondrás dicho aspecto en el Convenio de Incremento Salarial 2023 con la respectiva demostración documental de lo ocurrido (ejemplificativamente para el caso mencionado en la pregunta bajo análisis, anexarás la planilla de diciembre/22 --si es que se hizo el incremento desde enero de 2023--, la planilla enero/23 --debido a que la RM 752/2023 señala que el incremento debe aplicarse sobre la remuneración básica percibida durante la gestión 2023).

Unas palabras en el Convenio que podrían indicar con claridad tal aspecto serían:

y) INCREMENTOS REALIZADOS ANTICIPADAMENTE

Las siguientes personas (ver respaldos anexos) recibieron desde febrero de 2023 un incremento salarial inferior al 3% por lo que se procede a realizar: a) su incremento del 3% [o lo que se acordó con el trabajador/los trabajadores] a la planilla de enero/23 y b) su nivelación, por los posteriores meses, por la diferencia entre el monto incrementado (X%) y el 3% de ley [o lo que se acordó con el trabajador/los trabajadores]:

NOMBRE	CEDULA DE IDENTIDAD	CARGO	INCREMENTO RECIBIDO A PARTIR DE FEBRERO 2023	Acuerdo ARRIBADO CON EL TRABAJADOR SOBRE INCREMENTO SALARIAL 2023	NIVELACIÓN SALARIAL GESTIÓN 2023 APLICABLES DESDE EL MES DE ENERO 2023
Juan Salamanca	12345	Técnico 1	2%	3%	Enero 2023:3% Febrero 2023:1% Marzo 2023:1% Abril 2023:1% Mayo 2023:1% Resto del año 2023:1% aplicable al salario básico
Patricia Pérez	12345	Almacenera	5%	10%	Enero 2023:10% Febrero 2023:5% Marzo 2023:5% Abril 2023:5% Mayo 2023:5% Resto del año 2023:5% aplicable al salario básico

El Art. 2 del Reglamento de Incremento indica sobre el tema:

PRIMERO.- I. Reglamentar la aplicación del Incremento Salarial en el Sector Privado, para todas las modalidades de contratos de trabajo asalariado, dispuesto en el artículo 6 del Decreto Supremo N° 4928 de 01 de mayo de 2023, cuya base de negociación es del tres por ciento (3%) al salario básico, lo que no impide que se establezcan porcentajes superiores de incremento.---

4. Y si en los meses pasados (ej. febrero 2023) se hizo incrementos por encima de la norma reciente, ¿cómo se puede evitar discriminación a momento de contratar nuevo personal?

La regla general dice que funciones iguales deben pagar igual, excepto que las personas que desempeñan dichas funciones generen diferente valor debido a calificaciones diferenciadas (Convenio 111 OIT Art. 1 punto 2, ratificado por Bolivia), lo que (generalmente) deriva de formación/capacitación diferente. El concepto queda ampliado en la Pregunta 14.

Así, derivan dos opciones:

a) Si post 1.5.23 (fecha de emisión del DS 4928 de incremento salarial) se contrata nuevo personal con haber básico superior a lo que reciben similares cargos o funciones desarrollados por personal ya vinculado previamente cuyos salarios ya subieron (por ejemplo, el 01.06.23 se contrata a un nuevo Almacenero --adicional al personal antiguo-- con un haber básico de ingreso de Bs. 9300, siendo que un antiguo Almacenero recibió post incremento salarial 2023 un haber básico incrementado de Bs. 9000), se volverá necesario nivelar (de manera automática, sin necesidad de renegociación) el salario al antiguo Almacenero a Bs. 9300, sólo a partir de la fecha de la nueva contratación (del nuevo Almacenero), es decir, desde el salario por el periodo junio 2023, para evitar discriminación laboral (DS 28699 Art. 4).

b) Si post 1.5.23 (fecha de emisión del DS 4928 de incremento salarial) se contrata nuevo personal con haber básico inferior a lo que reciben similares cargos o funciones desarrollados por personal ya vinculado previamente cuyos salarios ya subieron (por ejemplo, el 01.06.23 se contrata a un nuevo Almacenero --adicional al personal antiguo-- con

un haber básico de ingreso de Bs. 9000, siendo que un antiguo Almacenero recibió post incremento salarial 2023 un haber básico incrementado de Bs. 9300), se volverá necesario nivelar (de manera automática y excepcional, sin necesidad de renegociación) el salario del nuevo empleado a Bs. 9300, aunque el contrato sólo hablaba de Bs. 9000) para evitar discriminación laboral (DS 28699 Art. 4).

En ambos casos se verifica que post incremento, dos o más empleados desarrollando tareas similares deben terminar ganando el mismo haber básico. Como resultado, para ambos casos de los ejemplos procede nivelación salarial. Otra posibilidad para normalizar la situación es la rebaja salarial tratada en la Pregunta 9 contra el que gana más. El tema de igualdad remunerativa se trata en más detalle en la pregunta 14.

5. ¿Debo subir salario al personal vinculado el 1.6.23 (o cualquier fecha post 1.5.23)? (También referirse a la pregunta 1)

Esencialmente no, excepto que se genere ilegalidad por remuneraciones distintas para funciones iguales, aspecto tratado en la Pregunta 4 y 14 de este boletín.

Cargos nuevos o sin comparativa en la planilla ya vienen incrementados si la vinculación es post 1.5.2023.

6. ¿Y si fuera una empresa nueva, están los sueldos de contratación con incremento implícito, o debe negociarse incremento con los trabajadores? (También referirse a la pregunta 1)

Si la contratación del personal a nivel individual ha sido previa al 1.5.23, debe procederse el incremento (También referirse a la pregunta 1). Dicho incremento también involucra una nivelación automática al salario mínimo nacional, en caso de tener trabajadores con dicha remuneración. Debe también tomar en consideración la necesidad de presentar su convenio de incremento.

Si la contratación del personal a nivel individual ha sido posterior al 1.5.23, se entiende que el salario de vinculación ya está incrementado.

7. ¿Si no hubiera sindicato ni comité sindical, deben firmar todos los empleados el convenio de incremento salarial?

No. Puede haber personas con quienes haya discrepancia, personas con baja médica, personas con permisos o licencias, personas en viaje, personas en vacación, entre otros (Ver el Art 2 del Reglamento a Incremento Salarial):

- II. Debe ser formalizado necesariamente mediante la suscripción de un Convenio Colectivo de Incremento Salarial, entre la empleadora o empleador y las o los representantes de las trabajadoras y los trabajadores (Sindicato o Comité Sindical). Sólo en caso de no cumplirse con lo dispuesto en el artículo 103 de la Ley General del Trabajo y la Resolución Ministerial N° 123/06 de 27 de marzo de 2006, el Convenio Colectivo debe ser firmado por la mayoría de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa o institución privada.

8. ¿Cambiará a Bs. 2362 el valor de los subsidios?

No. Las asignaciones familiares han quedado congeladas en Bs. 2000 por el Decreto Supremo 3546, aspecto rescatado en la [RA ASUSS 13-2019](#).



- c) **Beneficiaria al régimen de asignaciones familiares.** La titular, esposa, conyugue o pareja en unión libre del trabajador, en etapa de gestación a partir del quinto mes, afiliadas a un Ente Gestor, no quedando excluida las prestaciones médicas a partir del diagnóstico del embarazo.
- d) **Subsidio Prenatal.** Consiste en la entrega a la madre gestante, de una asignación mensual de productos alimenticios inocuos, no transgénicos, con alto valor nutritivo de origen nacional acorde a las necesidades de la gestante, excepcionalmente en dinero; equivalente al pago de Bs. 2.000 (Dos Mil 00/100 bolivianos) acorde a normativa vigente, a partir del primer día del quinto mes de gestación, feneciendo al nacimiento del niño y/o niña.
- e) **Subsidio de Lactancia.** Consiste en la entrega a la madre, de productos alimenticios inocuos, no transgénicos, con alto valor nutritivo de origen nacional, equivalente al pago de Bs. 2.000 (Dos Mil 00/100 bolivianos) acorde a normativa vigente, por cada hija (o) vivo, desde el primer día del nacimiento hasta el cumplimiento del primer año de edad.
- f) **Subsidio de Natalidad.** Consiste en la otorgación a los beneficiarios (as), de una cancelación única en dinero, equivalente a Bs. 2.000 (Dos Mil 00/100 bolivianos), acorde a normativa vigente, por el nacimiento de cada hijo (a). Para recibir este beneficio, el progenitor deberá presentar el Certificado de Nacimiento del recién nacido vivo al Ente Gestor, al que se encuentra asegurado, para su autorización garantizando el derecho al subsidio de natalidad.
- g) **Subsidio de Sepelio.** Consiste en el pago a los beneficiarios (as) de un desembolso único en dinero, equivalente a Bs. 2.000 (Dos Mil 00/100 bolivianos) acorde a normativa vigente, por óbito o por el fallecimiento de cada hijo (a) menor a 19 años. Para recibir este beneficio, el trabajador

(a) debe acreditar este derecho con la entrega de una fotocopia del Certificado de defunción al empleador.

9. ¿Cómo se hace una rebaja salarial?

DECRETA:

ARTÍCULO 1.- (OBJETO). El presente Decreto Supremo tiene por objeto prohibir el retiro indirecto por rebaja de sueldos o salarios como modalidad de conclusión de la relación laboral, y derogar el Artículo 2 del Decreto Supremo de 9 de marzo de 1937.

EN CONSEJO DE MINISTROS,

DECRETA:

ARTÍCULO 1.- (OBJETO). El presente Decreto Supremo tiene por objeto prohibir el retiro indirecto por rebaja de sueldos o salarios como modalidad de conclusión de la relación laboral, y derogar el Artículo 2 del Decreto Supremo de 9 de marzo de 1937.

ARTÍCULO 2.- (PROHIBICIÓN DE RETIRO INDIRECTO). Se prohíbe a todas las empresas o establecimientos laborales sujetos al régimen laboral de la Ley General del Trabajo, aplicar el retiro indirecto por rebaja de sueldos o salarios como modalidad de conclusión de la relación laboral.

ARTÍCULO 3.- (REINCORPORACIÓN). En caso de que la trabajadora o el trabajador considere vulnerado su derecho al trabajo y a la estabilidad laboral como emergencia de anuncios o comunicados de rebaja de sueldos o salarios, podrá acudir ante el

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, quien conminará al empleador proceda a la reincorporación inmediata de la trabajadora o del trabajador, más la reposición de la remuneración al nivel percibido hasta antes de la rebaja, salvo la existencia de acuerdo de partes debidamente justificado.

a) Hablar con claridad a nivel individual con el personal en a ser afectado dándole unos días para pensar y consultar con su familia. Psicología del Trabajo y experiencia refieren que para un típico trabajador la prioridad recae sobre aspectos como estabilidad laboral y futuro profesional, estando el nivel salarial en un tercer lugar.

En la corta reunión con la persona, se leerá en voz alta/entregará un borrador no firmado del acuerdo de rebaja para su consideración por el afectado siendo que una rebaja máxima no debería exceder (por Principio Laboral de Razonabilidad) de un 15% como límite máximo aceptable, por una única vez. [Acuerdos sencillos](#) son más efectivos.

c) Retomar el tema de manera oral en el plazo preanunciado preguntando la opinión positiva o negativa sobre la rebaja.

d) En caso positivo se oficializará en el momento: a) la carta seguida de una respuesta escrita que puede ser manuscrita en el reverso de la copia de la carta oficial de consulta o b) [un corto acuerdo justificado](#). En cualquiera de los casos debe finiquitarse la relación para el ítem Indemnización por Tiempo de Servicios al salario más alto (debido a

que el DS 3770 sólo ha dejado sin efecto el artículo 2 del Decreto Ley de 9 de marzo de 1937, dejando superviviente el artículo 3 que también menciona la necesidad de finiquitación por la diferencia para Indemnización); la pregunta 42 de este boletín trata el tema en detalle.

e) En caso negativo se ofrecerá buscar exhaustivamente una solución por el empleador (lo cual puede no llegar a concretizarse). Claramente ante un fracaso, por temas de no-discriminación (DS 28699- Art. 4) una desvinculación será necesaria para buscar nuevo personal con el salario correcto, aspecto último a ser revelado en etapa posterior. Interinamente deberíamos continuar el proceso con el resto del staff, calmando las cosas bajo la frase “déjenos pensar alguna solución que probablemente pueda ser individual aplicable sólo a su caso... probablemente pueda tomarse un par de semanas el retomar el tema”.

No se descarta una contienda legal de Reincorporación por despido indirecto, la cual tiene una caducidad de 3 meses (Sentencia Constitucional 0135/2013-L) ante el Ministerio de Trabajo (o de 2 años ante tribunales de justicia, por prescripción de la acción del Art. 120 de la LGT) computada desde la rebaja efectiva.

Por la hiper-politización del Ministerio de Trabajo, no se trata de casos que van a ser atendidos favorablemente entendiendo los intereses del empleador. La típica solución para complejos problemas de esta índole es la negociación de una salida.

En un caso totalmente adverso, siempre es posible aplicar un Plan B: Categorizar el cargo (DS 19518) al caso del trabajador quien no permitió la rebaja. Será categorizado hacia una jerarquía superior, lo cual ya sustenta legalmente diferencia salarial entre colegas que hacen lo mismo. Esto se consigue, por ejemplo, cambiando el nombre del cargo (de Almacenero a Almacenero A, como una idea) y/o cambiando alguna función, aunque sea secundaria. No hacerlo involucra que el resto de trabajadores rebajados pueda un día pedir recálculo salarial o sentirse maltratado respecto a un compañero quien gana más.

La probabilidad de un rechazo de rebaja siguiendo el procedimiento mencionado es muy baja si la cuantía de la disminución es moderada y hay buenas bases de explicación de las razones (lo cual en general es conocido por los dependientes, generándoles preocupación respecto a su estabilidad laboral).

f) Post rebaja salarial es obligatorio hacer una finiquitación por la diferencia. Ver la Pregunta 42.

10. ¿Puede haber un Convenio de Incremento sin acta/documento firmado?

No. El artículo 17 del Reglamento a la LGT obliga a documento firmado en original. El artículo 2-II de la RM 752 también obliga a una formalización escrita.

11. ¿Cómo operaría incremento salarial a aquella persona que desde el 11 de marzo/2023 pasó a un puesto de alta confianza (que no tiene derecho a incremento, según lo tratado en la Pregunta 16 de este boletín)? Por ejemplo, la persona pasa a puesto de Supervisor Nacional de Operaciones, cargo último que no se beneficiará de incremento salarial.

Se le hará incremento salarial retroactivo (en el porcentaje acordado) por enero/2023, febrero/2023 y marzo/2023 y a prorrata por 10 días de marzo, pasando luego (a partir del 11 de marzo) al salario que posee la nueva posición (debido a que los salarios pertenecen al cargo y no a las personas que lo ocupan). El Convenio Salarial debe ser claro sobre el tema en un punto específico.

No podría jamás entenderse que el porcentaje de incremento salarial otorgado para el cargo inferior debe mantenerse para el nuevo cargo jerárquico como una condición más beneficiosa aplicable también al nuevo cargo debido a que el Principio de No Discriminación Laboral (DS 28699 - Art. 4) obliga a pagar por igual a empleados con responsabilidades o labores similares (aspecto tratado en detalle en la Pregunta 14). Cabe reiterar que las remuneraciones son a los puestos y no a las personas.

12. ¿Cómo operaría el incremento salarial a aquella persona que desde el mes de agosto/2023 pasará a un puesto gerencial (como una decisión conocida de antemano) cargo último que no se beneficia de incremento salarial?

Se le hará incremento salarial retroactivo (en el porcentaje acordado) hasta el mes de julio/2023, pasando luego al salario que posee la nueva posición (donde el salario pertenece al cargo y no a la persona que lo ocupe, según lo tratado en las Preguntas 1 y 11 de este boletín). El Convenio Salarial debe ser claro sobre el tema en un punto específico.

13. ¿Ha cambiado el bono de antigüedad?

Cada año sale un cuadro referencial emitido por el Ministerio de Trabajo. Al presente aún no se cuenta con dicho material, pero éste diría:

AÑOS	PORCENTAJE	SOBRE Bs. 2362
2-4	5	Bs. 354.30
5-7	11	Bs. 779.46
8-10	18	Bs. 1275.48
11-14	26	Bs. 1842.36
15-19	34	Bs. 2409.24
20-24	42	Bs. 2976.12
25 adelante	50	Bs. 3543

Según se antedijo, el cuadro previo está calculado tal y como sería emitido por el Ministerio de Trabajo, en base a porcentajes sobre 3 salarios mínimos nacionales (por ejemplo, $2362 \times 3 \times 11\%$). Aquellas organizaciones no productivas podrían realizar válidamente su cálculo en base a 1 salario mínimo nacional de acuerdo a la siguiente normativa (siempre y cuando no hubieran ya venido realizando su pago en base a 3 salarios mínimos nacionales creando una Condición más Beneficiosa):

Recordemos que por la explicación siguiente está vigente el cálculo de bono de antigüedad para tres salarios mínimos nacionales y para un salario mínimo nacional, aspecto que suscitó dudas en el tiempo:

a. Normativa

La normativa que definía el pago del BONO DE ANTIGÜEDAD claramente hace una distinción entre empresas productivas con

respecto de empresas de comercio y/o servicios, no pudiendo confundir estas dos clases de empresas.

Aquí la normativa vigente diferencia con claridad los sectores productivos del que no lo es:

DECRETO SUPREMO 21137

DECRETO SUPREMO 23474

DECRETO SUPREMO 24468

El Decreto Supremo 21137 de 30 de noviembre de 1985, en su artículo 13, definió el pago del bono de antigüedad sobre la base de un solo salario mínimo mensual, de acuerdo a la escala del 21060.

El Bono de Antigüedad, se establece de acuerdo a la escala en el marco del Art. 60, del Decreto Supremo 21060, y del Decreto Supremo 21137, que en su artículo 13, señala que “para los trabajadores de los sectores público y privado la escala del Bono de Antigüedad a que se refiere el Artículo 60 del Decreto Supremo 21060, de 29 de agosto de 1985, se aplicara solo el salario mínimo nacional mensual, no pudiendo el monto resultante, ser inferior al que por ese concepto, se percibió por el mes de julio de 1985. Las categorías del magisterio fiscal se pagarán de acuerdo con lo dispuesto por el Código de la Educación Boliviana”.

El Decreto Supremo 23113, de abril de 1992, amplía la base del cálculo del Bono de Antigüedad sobre dos salarios mínimos nacionales, únicamente para empresas PRODUCTIVAS.

El Decreto Supremo 23474 de abril de 1993, vuelve a ampliar la base del cálculo del Bono de Antigüedad a tres salarios mínimos nacionales, pero limitado únicamente a los trabajadores de las empresas PRODUCTIVAS, estableciéndose que “ampliase la base del cálculo del bono de antigüedad establecida por el Decreto Supremo N° 23113 de 10 de abril de 1992, a tres salarios mínimos nacionales para los trabajadores de las EMPRESAS PRODUCTIVAS del sector público y privado, respetando los acuerdos estipulados en convenios de partes sobre esta materia”. El Decreto Supremo 24468 ratifica dicha base de cálculo para empresas públicas no financieras manteniendo el cálculo sobre un salario mínimo nacional.

En este contexto, la base de cálculo para el sector de Comercio y Servicios se aplica sobre un (1) salario mínimo nacional, de acuerdo con

el porcentaje establecido por el Decreto Supremo 21060, y para el sector industrial o productivo, se calcularía sobre la base de tres (3) salarios mínimos nacionales, de acuerdo con la escala porcentual establecida por el Art. 60 del Decreto Supremo 21060, de 29 de agosto de 1985.

Toda la normativa antes señalada se encuentra plenamente vigente y no se conoce la emisión de otro Decreto Supremo que establezca que la base del cálculo del Bono de Antigüedad para las empresas del sector público y privado que sean de comercio y servicios debe ser sobre la base de tres salarios mínimos.

Cabe señalar que además de estas disposiciones legales existen en nuestro ordenamiento jurídico otras normas que exponen y demuestran una diferenciación conceptual que otorga obligaciones, derechos y deberes distintos a las empresas de comercio y servicios frente a las productivas e industriales del sector primario y secundario. Por tanto, no se puede tener duda que ambos sectores son distintos y merecen un tratamiento conforme a las particularidades que los caracterizan. Un ejemplo distintivo es el tratamiento diferenciado y privilegiado para los créditos productivos que por disposición gubernamental otorga la banca nacional, frente a tasas de interés más altas para las actividades comerciales. Otro es las normas de contratación estatal que diferencia a la producción nacional de las importadoras privilegiando las primeras a las segundas, con el concepto de apoyo a la producción nacional.

Así, si bien el Decreto Supremo 23474 no da un concepto o definición de lo que se entiende por “empresas productivas”, sin embargo de ello se debe recordar que el Decreto Supremo 29010, en su Artículo 3 hace referencia al sector productivo como beneficiario del salario dominical, concepto que fue desarrollado en la Resolución Ministerial N° 362/07 de 18 de julio de 2007, concluyéndose que son empresas productivas las que contratan obreros, siendo un incentivo a la puntualidad, para no afectar la “cadena productiva”, teniendo en consecuencia el término “empresa productiva” una connotación de fabricar, elaborar y/o transformar algo, considerando al obrero como el que realiza una actividad netamente manual y no intelectual conforme define el artículo 2 de la Ley General del Trabajo”.



República de Bolivia

Por la Dignidad Laboral,
con Diálogo y Transparencia
COPIA LEGALIZADA



Ministerio de Trabajo

RESOLUCIÓN MINISTERIAL No.- 362/07.

La Paz, 18 de Julio de 2007.

CONSIDERANDO:

Que se ha definido al "Salario Dominical" como un incentivo a la asistencia y puntualidad de los obreros del sector productivo a su fuente de trabajo, para no afectar la cadena productiva.

Que el sector productivo comprende a la totalidad de la empresa productiva y no a las secciones y departamentos u otras modalidades.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Tienen derecho al pago del "Salario Dominical", los obreros del sector productivo, que comprende toda empresa en su conjunto por ser parte de la cadena productiva, que en el transcurso de la semana laboral hubiesen cumplido con la jornada completa; siendo entendido este pago como un incentivo a la asistencia y puntualidad, para no afectar la cadena productiva.

De todas maneras, en su oportunidad la Autoridad de Fiscalización y Control del Sistema Nacional de Salud se pronunció en específico frente a la Caja Petrolera de Salud en sentido que ningún ente de salud tiene tutela respecto a dar una opinión/regular aspectos vinculados al Bono de Antigüedad.



AUTORIDAD DE FISCALIZACIÓN Y CONTROL DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD
DEPARTAMENTAL LA PAZ - ASINSA
Decreto Supremo N° 3091 de 15 de febrero de 2017



Señor
Dr. Víctor Hugo Villegas Quiroga
DIRECTOR GENERAL EJECUTIVO
CAJA PETROLERA DE SALUD
Presente.



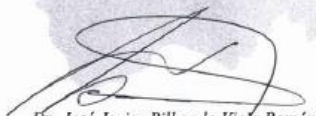
00092-17

Ref.: Instrucción

De la normativa precedentemente señalada se establece, que la Resolución Administrativa N° 322-2015 de 03 de julio de 2015, emitida por el ex Instituto Nacional de Seguros de Salud, al ser un acto administrativo obligatorio, exigible, ejecutable y legítimo el cual fue notificado legalmente a la Caja Petrolera de Salud Regional La Paz. La Autoridad de Fiscalización y Control del Sistema Nacional de Salud, *instruye* a la Caja Petrolera de Salud dar estricto cumplimiento a la Resolución Administrativa N° 322-2015 de 03 de julio de 2015, recepcionando las planillas de pago de aportes mensuales de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), en la cual se refleja el cálculo sobre la totalidad de remuneraciones percibidas por los trabajadores, y sobre el que se efectúan los aportes. Asimismo, recordamos a su institución que existe una repartición del Estado que revisa y resuelve casos sobre el pago de salarios, así como el pago de bono de antigüedad y otras bonificaciones.

En caso de incumplimiento a la presente, la Autoridad de Fiscalización y Control del Sistema Nacional de Salud (ASINSA), procederá a establecer la sanción correspondiente de acuerdo a lo establecido en el inciso e) del Decreto Supremo N° 3091 de fecha 15 de febrero de 2017.

Con este motivo, saludo a usted con las consideraciones más distinguidas.


Dr. José Javier Bilbao la Vieja Román
DIRECTOR DEPARTAMENTAL L.P.
AUTORIDAD DE FISCALIZACIÓN Y CONTROL
DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD

JAC/IPT/may
Cc. Arch. - DE
DDL-P-EXT/0029/2017
Adj. La R.A. N° 322-2015

Av. 6 de Agosto Edif. Las Dos Torres N° 2577 Sto. Piso - Telfs. (591-2) 2430040 - 2430050 - Fax 2430070 - Casilla 7007

Finalmente, sostenida jurisprudencia muestra que las entidades no productivas deben calcular su bono de antigüedad en base a un salario mínimo nacional.

“En este contexto, el Tribunal Supremo de Justicia ha sentado una línea jurisprudencial, sobre la base de la Constitución Política del Estado Plurinacional:

Auto Supremo 404 de 05-11-2014: “A partir de ello, debemos señalar que, el art. 60 del DS 21060 de 29 de agosto de 1985, establece: “En sustitución de toda otra forma porcentual de aplicación del bono de antigüedad, se establece la siguientes escala única aplicable a todos los sectores laborales”, ¿qué significa esta disposición general normativa en la esfera laboral?, que el pago del bono de antigüedad en los porcentajes establecidos por dicho decreto, deben ser cancelados sin discriminación alguna, ya sea para sectores privados y/o públicos, deben cancelar dicho derecho adquirido en función a los parámetros y porcentajes establecidos; sin embargo, la racionalización del bono de antigüedad, para los trabajadores de los sectores público

y privado la escala del bono de antigüedad a que refiere el art. 60 del DS N° 21060, se debe aplicar sobre el salario mínimo nacional mensual, no pudiendo el monto resultante, ser inferior al que, por ese concepto, se percibió por el mes de julio de 1985; en ese sentido, siendo que la entidad recurrente es una institución sin fines de lucro, y no una institución productiva, la base del cálculo se la debe efectuar en base a un salario mínimo nacional...”.

Auto Supremo 195/2013 del 11-04-2013: “En virtud de lo anterior, el cálculo y determinación del bono de antigüedad sobre la base de tres salarios mínimos nacionales, corresponde únicamente al sector productivo; en el caso en análisis, la empresa demandada se encuentra dentro del rubro de servicios, por lo que corresponde el cálculo solamente en base a un salario mínimo nacional...”.

b. EL VALOR DE LA JURISPRUDENCIA

La Sentencia Constitucional Plurinacional 2548/2012 del 21 de septiembre de 2012, de manera general, respecto a la aplicación que tiene el Tribunal Supremo de Justicia de uniformar y aplicar la Jurisprudencia emitida por sus diferentes salas especializadas precisó: “La Ley del Órgano Judicial --Ley 025 de 24 de julio de 2010-- establece cuál es la instancia a quien le corresponde por razones funcionales la tarea de uniformizar la jurisprudencia en la jurisdicción ordinaria.

En efecto, el artículo 38.9 referido a las atribuciones de la sala plena, señala: “la sala plena del Tribunal Supremo de justicia tiene las siguientes atribuciones: “... “sentar y uniformar la jurisprudencia. En el mismo sentido, el artículo 42 en lista las atribuciones de las salas especializadas. Su numeral tres estipula: “las salas especializadas del Tribunal Supremo de justicia, de acuerdo a las materias de su competencia, tienen las siguientes atribuciones: “... (...) y uniformar la jurisprudencia”.

Así, los criterios y pautas interpretativas de la norma y legislación desde y conforme la constitución asumidos por el Tribunal Supremo de justicia; es decir, la jurisprudencia proferida en las distintas materias tiene dos efectos precisamente con el fin de garantizar la igualdad en la aplicación de la ley y el principio de seguridad jurídica a todos los ciudadanos y definir la coherencia interna del sistema de justicia plural”.

Finalmente, aplicar jurisprudencia homogénea está vinculado al derecho a la igualdad, conforme lo entendió la SC 0493/2004-R de 31 de marzo, en la que el Tribunal Constitucional señaló: "El principio de igualdad consagrado por el art. 6.I constitucional tiene, como no puede ser de otra manera, su proyección en el orden procesal. Es así que de él surge un derecho subjetivo de los litigantes a obtener un trato igual en supuestos similares. Esto implica que los órganos jurisdiccionales están obligados a resolver bajo la misma óptica los casos que planteen la misma problemática. Para apartarse de sus decisiones; esto es, del entendimiento jurisprudencial sentado, tienen que ofrecer una fundamentación objetiva y razonable”.

c. VARIACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA EN EL TIEMPO

Sabemos que el Tribunal Supremo de justicia en determinado momento (año 2008) indicó que todos los sectores sean productivos y por tanto acreedores al bono de antigüedad sobre la base de tres salarios mínimos nacionales. Respecto a ello:

El Auto Supremo 67/2013 refiere a que la jurisprudencia es dinámica y que no puede ser pétrea en virtud de que la misma se desarrolle relación con la interpretación de la norma vinculada la realidad de los hechos que se producen en la sociedad, debiendo responder al contexto que se produce. Sobre ello, Sentencia Constitucional N° 0041/2005-R de 10 de enero de 2005 vinculante con la Sentencia Constitucional 1111/2006-R constituye en jurisprudencia de preferente

aplicación en relación de la Sentencia Constitucional 1672/2003 de 23 de noviembre de 2003.

En conclusión, lo actual se sobrepone a lo previo.

d. CONCLUSION

De todo lo precedente no queda duda alguna que las empresas de servicios, también denominadas para la doctrina económica como empresas terciarias, deben pagar Bono de Antigüedad a favor de los trabajadores que cumplen dos años de antigüedad sobre el cálculo determinado en el artículo 13 del Decreto Supremo 21137 del 30 de noviembre de 1985 que señala: “Para los trabajadores de los sectores público y privado la escala del bono de antigüedad a qué se refiere el artículo 60 del decreto supremo 21060 de 29 de agosto de 1985 se aplicará sobre el salario mínimo nacional mensual, no pudiendo el monto resultante será inferior al que, por ese concepto, se percibió por el mes de julio de 1985”. No es procedente aplicar otra normativa legal para el cálculo del mencionado bono, y en especial la normativa del sector productivo, respecto de lo cual quedó vastamente claro que se entiende por aquel a la industria nacional”.

La CNS parece compartir opinión:



CAJA NACIONAL DE SALUD

Form. O&M1

Esteban Arze O-456 • Casilla 524 • Teléfono: 425 1142 • Fax: 425 1186
OFICINA REGIONAL COCHABAMBA - BOLIVIA

Repartición: **INSPECCION DE EMPRESAS Y COBRANZAS** Cite N° **304-097/2021**

30 MAR. 2021

Cochabamba, 18 de Marzo del 2021

En atención a su nota de referencia en la que solicita revisar nuestra nota de aviso **223-0047/2021** después de efectuar un análisis y revisión de los antecedentes que originaron estos adeudos de conformidad al informe del Inspector asignado al caso, se establece lo siguiente.

- En la actualidad la base de cálculo para el bono de antigüedad se encuentra normado Por el **Art.60 del D.S. 21060 de 29-08-1985**, bajo la escala porcentual y este a su vez deberá ser producto de tres salarios Mínimos Nacionales, con sus excepciones para Empresas de Servicios del sector Terciario. Para ser considerada la Revisión de pagos de Bono de Antigüedad la Empresa debería pertenecer a la Categoría de Servicios y la Actividad como **NO PRODUCTIVA** no estando exentos de esta manera de cálculo las empresas Comerciales.

Con este motivo, saludamos a usted, atentamente.

"GESTION CON RESULTADOS"


Lic. Hernán E. Angulo Arce
JEFE INSP. EMP. COBRANZAS




Vo.Bo. Dra. Jenny Magne Anzoleaga
ADMINISTRADOR REGIONAL a.i.


Lic. Ana Lucila Soria Caldera
JEFE a.i. SERVICIOS GENERALES

Sello y Signo

14. ¿Estoy obligado a siempre pagar idéntico haber básico para labores o responsabilidades similares (igualdad remunerativa)?

Como principio sí, excepto si hay razones para objetivamente evaluar una diferencia de los trabajos que el empleo de una determinada persona entrañe, con lo cual la diferencia remunerativa no será contraria al Principio de Igual Remuneración por Trabajos de Igual Valor (DS 28699 - Art. 4 en concordancia con el lineamiento de los Convenios 100 y 111 de la OIT):

- 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

Se entenderá que no hay discriminación respecto a otro(s) colega(s) si un determinado trabajador ingresó basado en calificación necesaria o se determina objetivamente que un trabajador tiene un

rendimiento acorde a la calificación del cargo versus otro colega de la misma categoría que obtiene infra-calificación respecto a lo que el puesto exige.

Para ello el Convenio de Incremento Salarial es el canal idóneo para diferenciar dicho aspecto y remunerar de manera distinta, aunque es también posible: a) determinar internamente la diferenciación de responsabilidades, induciendo probablemente a un cambio de sitio del cargo dentro del organigrama de la organización empleadora, b) realizar un mero cambio de nombre de la posición (por ejemplo, “Contador Senior” o “Contador II”) a favor de quien gane más o c) proceder a alguna forma de Categorización del cargo para diferenciarlo visualmente del resto con lo(s) que pareciera que hay artificial identidad de responsabilidades (por ejemplo, “Contador Senior” o “Contador II”) siempre que quede documentación interna que avale dicha categorización, con o sin participación del trabajador interesado.

El tema amerita un análisis legal y técnico de cuidado al caso concreto debido a los efectos que trae, y la dificultad de retroceder correctivamente una vez que la decisión haya sido llevada a cabo.

15. Qué pasa con el personal desvinculado en cualquier fecha entre el 01.01.23 y el 30.04.23? ¿Le debemos recalcular finiquito? ¿Deberían firmar el Convenio de Incremento Salarial? (refiérase a la Pregunta 30)

Se sugiere recálculo y pago de finiquitos complementarios, en mérito a la retroactividad de la norma de incremento salarial gestión 2023, lo cual es explícito en la RM 752/23:

Que, el Artículo 123 del Texto Constitucional, establece que la ley sólo dispone para lo venidero y no tendrá efecto retroactivo, excepto en materia laboral, cuando lo determine expresamente a favor de las trabajadoras y de los trabajadores.-----

..

Se trata de buenas prácticas, aunque no es obligatorio.

 REPÚBLICA DE BOLIVIA MINISTERIO DE TRABAJO	FINIQUITO COMPLEMENTARIO	 DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
L- DATOS GENERALES		
RAZÓN SOCIAL O NOMBRE DE LA EMPRESA		C/USO
		1 2

Claramente, previamente debe determinarse si la persona tiene derecho a incremento gestión 2023 de lo cual podría derivar el pago del Finiquito Complementario (que no necesita refrendados o sellados ministeriales). Para ello debemos:

Primero: Determinar si el desvinculado tiene derecho (o no) a incremento por la gestión 2023 (Ver la Pregunta 16).

Segundo: Concluir las negociaciones con el personal activo según le corresponda incremento salarial o no.

Tercero: Pagar el incremento incluyendo a los desvinculados bajo cualquier causal (renuncia, despido legal, muerte –vía sus herederos--, despido forzoso, etc.).

No es necesario que dichos exfuncionarios participen en la negociación dado su status, ni que firmen el Convenio de Incremento.

Normativa legal sobre RC-IVA obliga a retener 13% de impuestos o que el beneficiario genere crédito fiscal nuevo, concordante con las normas tributarias y contables aplicables

16. ¿Cómo aplico la norma de incremento salarial sobre personal de confianza (Presidentes, Vicepresidentes, Miembros de Directorio, Gerentes, Sub-Gerentes, Directores Generales, Directores o Subdirectores Ejecutivos, que tengan un nivel salarial acorde al cargo asignado")? (Referirse también a la pregunta 53).

Veamos el histórico sobre incremento salarial para personal de confianza:

2016

III. El incremento salarial no es obligatorio para el personal de la empresa o institución privada que ocupe cargos de: presidentes, vicepresidentes y miembros de directorios, gerentes, subgerentes, directores generales, directores y subdirectores ejecutivos o de cargos de igual jerarquía que tengan un nivel salarial acorde al cargo asignado. -----

2017

III. El incremento salarial no es obligatorio para el personal de la empresa o institución privada que ocupe cargos de: presidentes, vicepresidentes, miembros de directorios, gerentes, subgerentes, directores generales, directores y subdirectores ejecutivos o de cargos de igual jerarquía que tengan un nivel salarial acorde al cargo asignado. -----

2018

III. El Incremento Salarial no es obligatorio para el personal de la empresa o institución privada que ocupe cargos de: presidentes, vicepresidentes, miembros de directorios, gerentes, subgerentes, directores generales, directores o subdirectores ejecutivos que tengan un nivel salarial acorde al cargo asignado.-----

2019

III. El Incremento Salarial no es obligatorio para el personal de la empresa o institución privada que ocupe cargos de: presidentes, vicepresidentes, miembros de directorios, gerentes, subgerentes, directores generales, directores o subdirectores ejecutivos que tengan un nivel salarial acorde al cargo asignado.-----

- En 2020 no hubo incremento salarial por pandemia
- En 2021 sólo hubo incremento al salario mínimo nacional

2022

III. El Incremento Salarial no es obligatorio para el personal de la empresa o institución privada que ocupe cargos de: presidentes, vicepresidentes, miembros de directorios, gerentes, subgerentes, directores generales, directores o subdirectores ejecutivos que tengan un nivel salarial acorde al cargo asignado.-----

- III.** El Incremento Salarial no es obligatorio para el personal de la empresa o establecimiento laboral del sector privado que, ocupe cargos de: presidentes, vicepresidentes, miembros de directorios, gerentes, subgerentes, directores generales, directores o subdirectores que tengan un nivel salarial acorde al cargo asignado.-----

El Ministerio de Trabajo sigue mencionando al azar nombres de cargos a cuyos ocupantes no es obligatorio hacer incremento salarial (por ejemplo, Presidentes, habiendo muchos otros puestos con nombres propios según el tipo de empresa, como CEO, Encargado, Manager, Supervisor, Coordinador General, Team Leader, Superintendente, Intendente, Líder de Equipo, Responsable, Director de Carrera, Director de Área, Administrador de Proyecto, entre otros) siempre y cuando “tengan un nivel salarial acorde al cargo asignado”.

En caso de duda operativa, la mejor forma de entender ello es aplicando la denominación genérica de la ley del trabajo: Personal de Confianza.

El [Auto Supremo 251-2014](#) hace una diferencia entre Personal de Suma/Intima Confianza o Directivos y Personal de Confianza común:

“Es preciso distinguir aquí que no todos los trabajadores de confianza son susceptibles de ser considerados como de dirección o administración dentro de la estructura de la empresa o entidad, toda vez que labores de características de íntima confianza, mal podrían considerarse con potestades o atribuciones administrativas de decisión por sí mismas, pues puede darse el caso de que la especial naturaleza de la relación laboral lleve intrínsecamente componentes de confidencialidad en el ejercicio de la relación laboral empero sin potestad de dirección o decisión.

La mayor diferencia existente entre ambas categorías de trabajadores (Personal de Confianza y Personal Directivo) radica en que sólo el Personal de Dirección tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de éste. En cambio, el Personal de Confianza, si bien trabaja en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección, y tiene acceso a información confidencial, solamente contribuye a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, constituyéndose en una suerte de colaborador directo”.

Por tanto, en base a las funciones de su personal de íntima confianza se determinará el derecho o no a incremento salarial, aunque no se coincida con los nombres que el Ministerio de Trabajo sugiere respecto a dichos altos cargos, sino la función: *“iv) No es la persona o la denominación de un cargo la circunstancia que determine que un cargo sea considerado de confianza, pues ello conduciría a equívocos en el señalamiento de lo que en esencia define a un trabajador de confianza, la Sala precisa que es la naturaleza misma de la función la que fija la condición laboral del trabajador.”*

Evidentemente será obligatorio que la remuneración esté acorde a la función, por medio de ver la curva salarial dentro de la propia organización empleadora.

En suma, la alta confianza que ciertos cargos traen consigo (eximiéndoles de incremento) no viene del nombre del cargo o de la cuantía del salario sino de la naturaleza misma de la función.

17. ¿Debe hacerse incremento salarial a Jefes de Departamento (o cargos similares)?

Ver la respuesta a las Preguntas 16 y 53.

18. ¿Qué pasaría si empleador – trabajador(es) no llega(n) a un acuerdo sobre incremento salarial en los plazos de ley porque alguna (o todas las partes) se rehúsan a negociar? (Referirse también a las preguntas 7 y 22)

CUARTO.- El Convenio Colectivo de Incremento Salarial a suscribirse, mínimamente contemplará la voluntad expresa de las partes, sus generales de ley, nombre o razón social de las partes y el porcentaje de incremento salarial acordado.-----

QUINTO.- I. El Convenio Colectivo de Incremento Salarial se presentará hasta el día viernes 30 de junio de 2023, a través de la Oficina Virtual de Trámites – OVT a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, www.ovt.mintrabajo.gob.bo, debiendo llenar y adjuntar:---

1. Formulario de Declaración Jurada de Incremento Salarial a través de la Oficina Virtual

de Trámites; consignando los datos del Depósito de Bs124.- (para planillas hasta los Bs100.000.) o de Bs153.- (para planillas de Bs100.001.- en adelante) efectuado en la cuenta fiscal del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social N° 1-6036425 del Banco Unión S.A., depósito que correrá a cuenta de la empleadora o empleador por concepto de Planilla de Incremento Salarial retroactivo.-----

2. Planilla Retroactiva del Incremento Salarial llenada en el formato de la Oficina Virtual de Trámites (OVT), retroactiva al 1 de enero de 2023; y-----
3. Convenio Colectivo de Incremento Salarial, en formato PDF (escaneado), consignando las firmas de las trabajadoras y los trabajadores.-----

SEXTO.- I. El incumplimiento a la presentación del Convenio Colectivo de Incremento Salarial, será sancionado de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 7 de la Resolución Ministerial N° 212/18 de 01 de marzo de 2018, emitida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

II. Las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo, quedan encargadas de hacer cumplir los artículos 6 y 7 del Decreto Supremo N° 4928 de 01 de mayo de 2023 y la presente Resolución Ministerial, así como de efectuar la recepción y registro de los Convenios Colectivos de Incremento Salarial correspondientes a la gestión 2023, en los casos excepcionales referidos en el artículo 13, parágrafo II de la Resolución Ministerial N° 212/18 de 01 de marzo de 2018.

La norma legal regula que los empleadores deben tomar previsiones, ignorando que por concepto universal negociar involucra la existencia y permanencia voluntaria de todas las partes interesadas con tal ánimo, y que si los trabajadores, por ejemplo, no demuestran dicha voluntad un acuerdo no va a ser posible, bajo fuerte sanción contra el empleador según la nueva Resolución Ministerial 212/18 Art. 7 sobre sanciones en caso de no presentar sus planillas retroactivas de incremento:

Por tanto, el empleador debe, también de manera preventiva, avisar de inmediato por escrito al Ministerio de Trabajo sobre la situación pidiendo una inspección laboral que verifique la situación o solicitando una conciliación oficial, asesoramiento o asistencia ([RM 346/87](#)):

Artículo 2.- A la Inspección de Trabajo le corresponde el ejercicio de las siguientes funciones:

- 1.1. Ordenamiento del trabajo. Asesoramiento general, velar por el cumplimiento de la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario y disposiciones conexas, Laudos Arbitrales, Convenios Colectivos, Reglamentos Internos, contratos individuales y colectivos y usos y costumbres.
- 1.2. Velar por el cumplimiento de las disposiciones específicas en materia de Seguridad e Higiene del Trabajo, efectuando sus comunicaciones al organismo correspondiente de aquellos riesgos que detectaran en el ejercicio de sus funciones.
- 1.3. En general, cualesquiera otras funciones de índole laboral cuya fiscalización no esté encomendada por una norma a otros órganos de la Administración Pública.

3. *Asistencia Técnica.* Las funciones de tal carácter encomendadas a la Inspección de Trabajo son las siguientes:

1. Asesorar a empresas y trabajadores sobre los derechos y obligaciones establecidos en el ordenamiento jurídico vigente.
4. Se les podrá atribuir también otras funciones compatibles con su independencia o el cumplimiento de su función específica.

No es extraño escuchar de casos en los que sindicatos, sobre todo fabriles o mineros bajo fuerte adoctrinamiento político se niegan a iniciar negociación si el empleador no acepta de antemano un incremento de —por decir algo— 25% al Total Ganado bajo amenaza de no reunirse para tratar el resto de puntos del pliego de peticiones.

Una segunda salida sería demandar ante el juez laboral --antes del plazo de ley-- al sindicato de la empresa mediante su directorio para que una negociación sea obligatoria, bajo el amparo del Art. 65 del Código Procesal del Trabajo.

Si la discrepancia fuera con trabajadores no sindicalizados, se entablará el tratamiento con los trabajadores que estén abiertos a ello, dado que el Art. 2 – II regula que basta que la mayoría firme el convenio. No es mala idea hacerlo por secciones, áreas de trabajo o divisiones mediante el jefe de grupo.

Mientras la discrepancia esté abierta, se procederá de todas maneras al pago además de presentarse el convenio de incremento sin acuerdos ni firmas, contando como va estar tu documentación y siente que muestre la intención de una de las partes de avanzar con la negociación y mostrando la falta de interés ajena.

19. ¿Y qué ocurre si en mi empresa manejamos bandas/categorías salariales, y dentro de una banda/categoría se hallan dos empleados quienes están ya en el tope (de dicha banda/categoría)?

La ley boliviana no considera bandas salariales y básicamente se fija en una sola categoría: Cargos de Confianza (Art. 46 LGT concordante con el Art. 38 RLGT) y resto. Ver en detalle la pregunta 16 de este boletín.

Por ello más allá de las bandas salariales es aconsejable que la organización empleadora analice caso por caso quiénes ameritan recibir incremento salarial según la respuesta a la pregunta 16 de este boletín.

La banda salarial/categoría es un indicador de la relación entre salario y la jerarquía de puestos agrupados por su similar complejidad, responsabilidad e impacto organizacional, aunque suele no responder necesariamente para algunos casos al muestreo Personal de Confianza/resto. En caso de conflicto o duda se dará prioridad a los lineamientos aceptables para la ley boliviana haciendo una excepción a la banda salarial/jerarquía. En todo caso es posible intentar una posterior Rebaja Salarial (ver la Pregunta 9) para evitar desfases o discriminación salarial del DS 28699 Art. 4 (Ver la Pregunta 14).

20. ¿Un trabajador que en 2022 ganaba un salario mínimo nacional debe subir 5% o 3%?

Esta misma controversia salió en 2018, 2019 y 2022 donde especialmente la CNS y la CPS obligaron a que se suba 5% al haber básico (y no 3% automático al salario básico) por las siguientes razones:

- a) El incremento al salario mínimo nacional es automático en el 5%.
- b) Solo personal nuevo puede ingresar con salario mínimo nacional, excepto que tenga otros compañeros realizando la misma función con salario superior.

Por tanto, aprendiendo de la inseguridad jurídica generada dichas gestiones sobre un caso similar y los tira y afloja entre empleadores contra trabajadores y entes gestores de salud, se sugiere este año

respetar el incremento del 5% a favor del personal que a 1.1.2023 ganaba el salario mínimo nacional.

Este año la reglamentación trae una especificidad sobre el tema:

- IV.** Las empresas o establecimientos laborales del Sector Privado, podrán determinar otros porcentajes de Incremento Salarial a favor de sus trabajadoras y trabajadores que en ningún caso serán inferiores al tres por ciento (3%), conforme lo establecido en el Decreto Supremo N° 4928.-----
- V.** El salario básico no debe ser inferior al Salario Mínimo Nacional de Bs2.362.- (DOS MIL TRESCIENTOS SESENTA Y DOS 00/100 BOLIVIANOS).-----
- VI.** En los casos donde el Incremento Salarial sobre la base del tres por ciento (3%), no alcance el monto del Salario Mínimo Nacional determinado para la presente gestión, debe nivelarse hasta el importe de Bs2.362.- (DOS MIL TRESCIENTOS SESENTA Y DOS 00/100 BOLIVIANOS), incluso si esta nivelación implicase un porcentaje mayor al tres por ciento (3%).-----
- VII.** En los casos en que el Incremento Salarial sobre la base del tres por ciento (3%), superase el monto del Salario Mínimo Nacional determinado para la presente gestión, debe respetarse dicho porcentaje de Incremento Salarial o el porcentaje superior acordado.-----
- VIII.** En los casos de las trabajadoras y los trabajadores que perciban salario básico superior al Salario Mínimo Nacional determinado por el Decreto Supremo N° 4928, corresponde la aplicación del Incremento Salarial sobre la base del tres por ciento (3%).-----
- IX.** Los incrementos salariales anteriores a la emisión del Decreto Supremo N° 4928, cuyos porcentajes sean inferiores al tres por ciento (3%), deben nivelarse sobre la base de éste. Los incrementos salariales convenidos en la presente gestión, cuyos porcentajes sean superiores al tres por ciento (3%), continuarán aplicándose conforme a lo acordado entre partes.-----

21. ¿Cómo calcular bajo el nuevo régimen, salario dominical, horas extras, triple dominical y trabajo en feriados?

Basado en el nuevo haber básico:

Que el haber básico es la remuneración que corresponde a cada trabajadora y trabajador en contraprestación por su trabajo, en función a un nivel, categoría o cargo, sobre el cual pueden adicionarse conceptos salariales como horas extraordinarias, bono de antigüedad, recargo nocturno, salario dominical y otros conceptos remunerativos. En ningún caso el haber básico puede ser inferior al salario mínimo nacional.-----

Éste es uno de los problemas de la emisión de normativa con efecto retroactivo.

Por el hecho de variar el salario mínimo nacional con efectos retroactivos a 1 de enero, no se entiende que los accesorios (por ejemplo, salario

dominical, horas extraordinarias, recargos nocturnos, etc.) pagados durante enero, febrero, marzo y abril 2023 tengan que también ser actualizados. No obstante, algunos empleadores también recalculan los accesorios como una buena práctica.

22. ¿Qué hacer si en una empresa ya se sabe que es imposible negociar a tiempo el incremento salarial 2023, especialmente por el poco plazo para acordarlo y proceder a pagarlo?

Otros años el incremento podía ser inclusive efectivizado hasta agosto del propio año. En la presente gestión otorgar corto plazo respondió a la idea de mostrar poder de la Central Obrera Boliviana sobre el gobierno contra la patronal.

La solución que proponemos consiste en por lo menos hacer la selección del personal beneficiario de incremento salarial gestión 2023 (Ver la Pregunta 16) y proceder a hacer pago anticipado del 3% por concepto de incremento salarial a los beneficiarios dentro del plazo de ley mediante planillas retroactivas de incremento salarial (por los meses enero/23, febrero/23, marzo/23 y abril/23). En suma, pagar a tiempo aunque luego acuerden algo distinto y se proceda a hacer reintegros como fruto de nivelación salarial.

Si fuera el caso, [el Convenio de Incremento Salarial](#) tiene que indicar que la negociación sigue en curso y que su acuerdo es: a) incrementar 3% y b) seguir dialogando de cuyos resultados es posible suscribir un addendum al convenio original o suscribir un nuevo convenio. Refiérase a la pregunta 18 de este boletín.

23. ¿Si durante 2022 practiqué Rebaja Salarial, qué parámetro de incremento salarial uso ahora?

Usa el monto rebajado exhibido en la planilla salarial de enero 2023.

24. ¿Si durante 2023 (entre enero - abril) practiqué Rebaja Salarial, sobre qué monto practico ahora el pago de incremento salarial?

Lo práctico es hacerlo sobre el monto ya rebajado acordado entre empleador-trabajador(es) en cada uno de los respectivos meses, reflejado en las planillas respectivas. Recordemos que ahora es posible

hacer rebajas acordadas entre partes en virtud del DS 3770, artículo 3 oración final que, inclusive, pueden ser inmediatas (y no con preaviso de 3 meses de la antigua norma de 1937) Refiérase la pregunta 9.

Ante una observación por la autoridad ministerial, esa es la respuesta. No siempre los funcionarios ministeriales están bien informados o actualizados sobre las normas vigentes en la materia y —en su generalidad— nunca han sido empleadores o empleados del sector privado; casi todos son contratados de turno en función de autoridad sectorial.

25. ¿Y qué haría un empleador con precios regulados (por ejemplo, ¿venta de pan, entidades educativas o gasolineras) para hacer incremento salarial cuando su precio unitario no lo permite (y tampoco le permiten subir precio al cliente)?

No hay una respuesta lógica dada la incoherencia del sistema para algunos casos. Las opciones incluyen:

- Diversificar actividades (por ejemplo, producir además de pan, tortas y masitas sobre las que no hay control de precios).
- Mejorar tecnología y por tanto reducir costos.
- Proceder a una rebaja salarial (Ver la Pregunta 9).
- Liquidar el negocio para abrir uno nuevo con mejor estudio de costos. La normativa de Empresas Sociales no castiga a liquidaciones voluntarias de empresas.
- Un mix de opciones.

26. ¿Qué hago si el 20 de marzo de 2023 adquirí una empresa con personal antiguo a quien se le finiquitó la relación antes de proceder con la Sustitución de Empleador (bajo modalidad del Art. 8 del DS 1592)? (Refiérase a la Pregunta 27)

Por el carácter irrenunciable de los derechos laborales, si se ha operado Sustitución de Patrono bajo modalidad de finiquitación de la relación antigua, del DS 1592/1949, la relación laboral es nueva con el nuevo empleador, pero el exempleador debería entablar una negociación privada con su personal antiguo, a objeto de acordar el incremento salarial que amerite a cada caso/individuo por el periodo 1.1.23 – 19.3.23 (fecha de la sustitución) y pagarlo, excepto que: a) dicho aspecto hubiera sido acordado comercialmente entre empresa sustituida – empresa

sustituta estipulando que el sustituto corre con dichas obligaciones (negociación y pago) a futuro o b) el empleador fuera legalmente inubicable/inexigible, o la matrícula de comercio cancelada. No olvidemos que ese antiguo empleador puede aun poseer un ROE abierto y necesitar presentar sus planillas retroactivas.

Otra solución directa sería pagar 3% (o 5% para el personal con salario mínimo nacional) de manera voluntaria sin negociación, generando para el nuevo empresario gasto elegible.

Para otros efectos, debido a que se practicó finiquitación con el personal, la relación es nueva. Se aclara que hay una segunda forma de sustitución de patrono (del Art. 11 LGT, tratada en la siguiente pregunta) con parámetros legales totalmente distintos que no aplican a la pregunta bajo análisis.

27. ¿Qué hago si el 20 de marzo de 2023 adquirí una empresa con personal antiguo a quien no se le finiquitó la relación antes de proceder con la Sustitución de Empleador (bajo modalidad del Art. 11 de la Ley General del Trabajo)?

El nuevo empleador deberá negociar y pagar respectivamente (Ver la Pregunta 16 sobre a quién corresponde y a quién no incremento), con efecto retroactivo a enero/2023, el incremento salarial 2023, debido a la modalidad empleada en esta clase de Sustitución de Empleador (referirse a la Pregunta 26 previa para entender que hay otra forma legal de sustitución de empleador/patrono), en la que los empleados no pierden derechos (y razón para no haber encaminado finiquitación de relaciones laborales):

Artículo 11. — La sustitución de patronos no afecta la validez de los contratos existentes; para sus efectos, el sustituto será responsable solidario del sucesor hasta 6 meses después de la transferencia.

Esta clase de sustitución de patrono suele encaminarse mediante un convenio tripartito firmado entre empleador antiguo, trabajador(es) y empleador nuevo.

28. ¿Debe una Embajada proceder a negociar el incremento salarial con sus funcionarios locales? (Referirse también a la Pregunta 31)

Esta es una pregunta extremadamente compleja debido a que los funcionarios locales están facultados a gozar de los derechos sociales, incluyendo los laborales y de la seguridad social de la legislación local donde funciona la embajada, en mérito a una interpretación contemporánea de la Convención de Viena de 1961.

Artículo 33

1. Sin perjuicio de las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el agente diplomático estará, en cuanto a los servicios prestados al Estado acreditante, exento de las disposiciones sobre seguridad social que estén vigentes en el Estado receptor.

2. La exención prevista en el párrafo 1 de este artículo se aplicará también a los criados particulares que se hallen al servicio exclusivo del agente diplomático, a condición de que:

a. no sean nacionales del Estado receptor o no tengan en él residencia permanente; y b. estén protegidos por las disposiciones sobre seguridad social que estén vigentes en el Estado acreditante o en un tercer Estado.

3. El agente diplomático que emplee a personas a quienes no se aplique la exención prevista en el párrafo 2 de este artículo, habrá de cumplir las obligaciones que las disposiciones sobre seguridad social del Estado receptor impongan a los empleadores.

4. La exención prevista en los párrafos 1 y 2 de este Artículo no impedirá la participación voluntaria en el régimen de seguridad social del Estado receptor, a condición de que tal participación esté permitida por ese Estado.

5. Las disposiciones de este artículo se entenderán sin perjuicio de los acuerdos bilaterales o multilaterales sobre seguridad social ya concertados y no impedirán que se concierten en lo sucesivo acuerdos de esa índole.

No obstante, la delegación diplomática no puede ser obligada a negociar con sus empleados el porcentaje del incremento salarial dado que no se trata de un empleador común y corriente: es un país foráneo y soberano representado mediante su embajador. Así, regularmente un empleador privado que no llegué a presentar hasta el último día el convenio de incremento salarial será pasible a sanciones según el Art. 7 de la [Resolución Ministerial 212/18](#), aspecto que tampoco aplica a una embajada tanto por no ser un ente privado, término usado por la norma de incremento y porque dicha Resolución en su Art. 8 libera de sanciones a entidades diplomáticas.

Tampoco hay obligación para la Embajada de presentar un Convenio de Incremento ante las autoridades bolivianas. Ellas no son sujeto administrado, por lo que no les afecta la normativa administrativa (que en este caso consiste en negociar y presentar el acuerdo).

En suma, surge el derecho del empleado local de recibir el beneficio, pero no existe el canal por el que pueda ejercitar el derecho cuya

primera condición consiste en establecer una negociación con el empleador para determinar el porcentaje de incremento, a menos que este último voluntariamente establezca dicha negociación (o haga una decisión potestativa/voluntaria, que debería ser por lo menos para el presente año el 3%), caso en el que los parámetros de ley para la negociación se activan. Si se graficara, se trataría de una escalera carente de peldaños intermedios.

Una circular emanada del Ministerio de Relaciones Exteriores obligando a la embajada a negociar y obligando a presentar ante dicho Ministerio el Convenio de Incremento tampoco tendrá exigibilidad jurídica. Un país no puede legislar sobre otro.

Lo previo también rige para agencias de cooperación dependientes de sus embajadas, excepto si aquellos entes suscribieron acuerdos bilaterales con Bolivia convirtiéndolos en una organización desligada jurídicamente de la embajada.

29. ¿Debe un Organismo Internacional proceder a negociar el incremento salarial con sus funcionarios locales?

Lo que determine su Convenio Constitutivo.

Si un artículo de sus documentos legales constitutivos fuera de dudosa aplicación (por ejemplo, se regulara: «los derechos laborales del personal local podrán ser aplicados según la normativa local del país donde opere la organización» (extracto de un caso real) se entenderá el pleno reconocimiento de dichos derechos.

30. ¿Y qué hago si no puedo ubicar a un extrabajador para hacerle el pago de su incremento/pago complementario de finiquito (con la posibilidad que el trabajador hubiera fallecido o viviera en el exterior)? (Referirse también a la Pregunta 15)

Debería intentarse pago en cuenta bancaria de la persona.

De ser imposible, dentro del plazo se informará mediante carta al Ministerio de Trabajo mostrando que las planillas de pago de retroactivos consignan el nombre del beneficiario, pero que la persona no es ubicable. Antes se permitía depositar el líquido pagable a la cuenta de Depósitos en Custodia administrada por el Ministerio de Trabajo.

En suma, la planilla consignará el incremento, pero el dinero se quedará en poder del empleador en calidad de depositario por imposibilidad real de pago, con su debida justificación.

En el caso de extrabajadores fallecidos, uno de los peores errores es pagar directamente a los que parecen ser sus herederos, dado que pueden aparecer nuevas personas demostrando mejor derecho con facultades de reabrir las veces que sea necesario la declaratoria de herederos, caso en el que se aplicaría la máxima legal de 'quien paga mal paga doble'.

En general en materia laboral se hacen llamados a extrabajadores para 5 situaciones:

- Pago de Finiquitos.
- Pago de Primas, una vez que el balance de la gestión contable (por rubro, aspecto tratado en el [Boletín Legal para Organizaciones y Empresas No. 204](#)) haya sido presentado ante las autoridades fiscales, excepto en casos de despidos con causa justificada.
- Pago de Segundo Aguinaldo (cuando aplique).
- Pago de Incrementos Salariales siempre que la normativa especifique que el derecho tiene aplicación retroactiva y siempre que corresponda según el nivel de confianza del cargo (Ver la Pregunta 16).
- Entrega del Certificado de Trabajo, si no se lo hizo a momento del pago del correspondiente Finiquito o en su oportunidad.

31. ¿Entrarían en el conjunto de empleados beneficiados por incremento las empleadas(os) domésticas(os) extranjeras sirviendo a personal diplomático en Bolivia? (Referirse también a la Pregunta 28)

No. Aplican varios factores: a) la nacionalidad de la empleada doméstica, típicamente consistente en el lugar dónde comenzó la vinculación laboral (que generalmente refiere a su propio país dado que probablemente allí el empleador le llegó a conocer, contratar y proponer viaje a Bolivia para continuar sirviendo a su familia por la confianza creada entre partes) y b) el país bandera de la embajada (y así de su personal diplomático), la generalidad de los casos involucra que dichas empleadas deben beneficiarse de los derechos laborales que se apliquen en su propio país, mas no los de la legislación laboral boliviana. No se trata de personal local.

Aplican las normas de derecho internacional privado que los respectivos países hubieran ratificado.

Apartándonos de las temática embajadas, no se analiza el caso de empleadas domésticas nacionales porque este boletín tiene enfoque empresarial.

32. ¿Con quién negociarán / a quién cobrarán sus incrementos salariales los exempleados de empresas/organizaciones liquidadas antes de 01.05.22?

Si la empresa/organización (excluyendo empresas unipersonales) ha sido completamente liquidada no hay forma de cobrar el nuevo derecho. Hay inexistencia de personalidad jurídica.

Sin duda habrá abogados y entidades estatales que buscarán el cobro de adeudos contra personas naturales que en su oportunidad (antes del 01.05.23) fungieron como representantes legales o apoderados de organizaciones/empresas cerradas, pero que al presente ya no poseen personería.

Jurídicamente hablando dichos intentos deberán carecer de resultados positivos dado que a pesar que los derechos laborales son irrenunciables e imprescriptibles, hay veces en los que opera Imposibilidad Sobreviniente de Cumplimiento de las Obligaciones como un modo de su extinción: No hay a quién cobrar en esta oportunidad, por nacimiento tardío de la obligación, aunque ésta sea con efecto retroactivo.

33. ¿Cómo hago el pago retroactivo de aportes a la seguridad social?

Típicamente mediante planillas retroactivas que se emitan según instrucciones emanadas de la Autoridad de Pensiones y Seguros sobre pago de aportes retroactivos y Aporte Nacional Solidario a la Gestora de Pensiones.

Las planillas salariales retroactivas serán la base de aportes a los entes gestores de salud (cajas de salud) hasta el último día hábil del mes siguiente al del pago del incremento.

34. ¿Puedo pagar menos que un salario mínimo nacional si el empleado no trabaja una jornada completa?

Es posible hacerlo por jornadas laborales de menos de ocho horas, según lo que determina el [Auto Supremo 572/2015](#) sobre el tema. De ser el caso, la Seguridad Social deberá recibir aportes por un mínimo nacional vía planilla complementaria o mediante una columna adicional ("Total Ganado para la Seguridad Social") en la planilla salarial.

Ya por varias gestiones, la reglamentación de incremento salarial toma el mismo criterio:

II. El Salario Mínimo Nacional dispuesto en el artículo 7 del Decreto Supremo N° 4928, es de Bs2.362.- (DOS MIL TRESCIENTOS SESENTA Y DOS 00/100 BOLIVIANOS), que representa un incremento del cinco por ciento (5%) con relación al establecido para la gestión 2022, en ese marco, toda trabajadora y trabajador sujeto a cualquier modalidad de contrato individual de trabajo o relación laboral en condiciones de subordinación y dependencia, trabajo por cuenta ajena, que perciba remuneración en cualquiera de sus modalidades, por el desempeño físico o intelectual de actividades en **jornada laboral completa**, no podrá percibir un salario básico inferior al Salario Mínimo Nacional.-----

35. ¿Dónde se regula que el salario mínimo tiene también efecto retroactivo?

En la Disposición Final Primera del DS 4928:

QUINTO.- I. El Convenio Colectivo de Incremento Salarial se presentará hasta el día viernes 30 de junio de 2023, a través de la Oficina Virtual de Trámites – OVT a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, www.ovt.mintrabajo.gob.bo, debiendo llenar y adjuntar:---

1. Formulario de Declaración Jurada de Incremento Salarial a través de la Oficina Virtual de Trámites; consignando los datos del Depósito de Bs124.- (para planillas hasta los Bs100.000.) o de Bs153.- (para planillas de Bs100.001.- en adelante) efectuado en la cuenta fiscal del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social N° 1-6036425 del Banco Unión S.A., depósito que correrá a cuenta de la empleadora o empleador por concepto de Planilla de Incremento Salarial retroactivo.-----
2. Planilla Retroactiva del Incremento Salarial llenada en el formato de la Oficina Virtual de Trámites (OVT), retroactiva al 1 de enero de 2023; y-----
3. Convenio Colectivo de Incremento Salarial, en formato PDF (escaneado), consignando las firmas de las trabajadoras y los trabajadores.-----

36. ¿Y qué pasa si, por ejemplo, termina un contrato laboral a realización de obra/servicios del DL 16187 (también podría ser terminación de Contrato Estacional) en febrero de 2023. Posteriormente se vincula a la misma persona desde julio de 2023 para otra obra/servicio/otro cargo eventual, pero un sueldo notoriamente menor. ¿Debo hacerle incremento salarial?

Se procederá a pagar el incremento de ley por la etapa que corresponda, siempre que la persona tenga derecho (Ver la Pregunta 16) al incremento. En relación a la siguiente vinculación (comenzando en julio), hay dos respuestas enmarcadas en la ley:

a) si el cargo ya existía en el organigrama (aunque no tuviera un empleado vinculado a dicho cargo) amerita contratar a la persona con el salario que amerite (incrementado o no, según si el cargo tuvo derecho a incremento, aspecto tratado en la Pregunta 16): conceptualmente el nivel remunerativo pertenece al cargo, no a una determinada persona quien lo ocupa.

b) si el cargo es nuevo no amerita incremento (y por tanto sólo pagar lo que las partes negocien al comenzar la relación) porque la negociación de salario es nueva y posterior a la normativa del incremento.

Parte del problema puede involucrar un análisis sobre responsabilidades de la función y nivel salarial, tratado en la Pregunta 14.

37. ¿Y cómo podría operarse Incremento Salarial por Escala (por ejemplo, los salarios por encima de Bs. 7000 no serán incrementados y viceversa)?

En general no se puede, con excepción de empresas que manejen presupuestos anuales de posición (Position Budget, en inglés) especialmente (pero no limitativamente) para cargos de alta responsabilidad (por ejemplo, el Vicepresidente de Finanzas, cargo estratégico de suma confianza, quien está facultado a un salario total anual, inclusivo de todo concepto, de Bs. 1,134,139.09, fraccionable en ítems mensuales y otros derechos anualizados como aguinaldo de navidad y otras bonificaciones). Para todo otro caso debe aplicarse el concepto de las Preguntas 16 y 14 sobre análisis de facultad/carencia

de facultad de incremento salarial 2023 en base al cargo ocupado y sobre no-discriminación salarial laboral, respectivamente.

Por ejemplo, fuera de la excepción del párrafo previo, sería ilegal e injusto aplicar la decisión de no incremento salarial al mejor vendedor de la empresa quien ahora percibe un haber básico de Bs. 2200 y comisiones promedio de Bs. 38,000, como fruto del análisis de incremento salarial por escala donde “los que ganan más de Bs. 7000 no tendrán derecho a incremento y viceversa”. Para el caso concreto siempre puede encaminarse rebaja salarial de la comisión, si fuera necesario, tratado en la pregunta 9.

38. ¿Cómo operar incremento 2023 si se acordó y pagó con algunos trabajadores incremento salarial 2023 en octubre de 2022, y que por tanto al encaminar nuevo incremento salarial al presente resultaría en doble incremento?

El orden de eventos presente debería ser éste:

- a) Dejar constancia de dicho acuerdo de incremento anticipado con efectos futuros. Si ya se lo tiene, alistarlo. Si no existiera, formalizarlo.
- b) Asegurarse que dicho acuerdo de incremento anticipado con efectos futuros haya facultado a los beneficiarios a por lo menos 3% extras a su haber básico previo.
- c) Analizar quién tiene derecho (y quién no) a incremento en 2023.
- d) Recordar a los beneficiarios de aquella oportunidad de los acuerdos, la normativa presente del inciso c) previo.
- e) Suscribir el convenio de incremento explicando la situación, aumentando la diferencia si lo ameritare (Ver el inciso b).

39. ¿Es correcto incrementar solamente bono de antigüedad en favor de trabajadores quienes no gozarán de incremento salarial de haber básico (porque por la naturaleza del cargo no les corresponde)?

El bono de antigüedad está vinculado al salario mínimo nacional, y por tanto su incremento es automático sin necesidad de negociación.

40. ¿Y qué pasa si se terminó en febrero de 2023 un contrato a plazo fijo con su debida finiquitación; posteriormente se encaminó una nueva contratación para un puesto diferente que comenzó en abril 2023?

Aplica la respuesta 36.

41. ¿Qué pasa con las personas que entre el 01.01.23 y el 30.04.23 recibieron Quinquenio?. ¿Les debemos recalcular monto? (También referirse a la pregunta 50)

El personal quien recibió quinquenio antes de la emisión del Decreto Supremo 4928 de incremento salarial no requiere percibir recálculo de quinquenio por dos razones:

El pago de quinquenio obedece a una carta voluntaria emanada del propio trabajador, con sus reglas (DS 522).

- I. Las trabajadoras y los trabajadores que hayan cumplido cinco (5) años de trabajo de manera continua, podrán a simple solicitud escrita y sin necesidad de otro requisito, exigir al empleador el pago del o los quinquenios consolidados.

La base de cálculo para el pago del o los quinquenios consolidados, será el promedio del total ganado de los tres (3) últimos meses anteriores a la solicitud de pago.

- Porque el pago de quinquenio tiene efecto consolidativo.

Si la empresa quisiera hacer el pago quinquenal a sueldo más alto, puede aconsejar con el beneficiario (quien mandó la carta de solicitud de pago de quinquenio) para que retire dicho documento, devuelva el dinero, y la vuelva a presentar una vez que el incremento salarial haya sido concretizado.

42. ¿Y qué hace una empresa que carece de dinero para hacer incrementos pero está obligada a hacerlo?

Se sugiere hacer incremento salarial del 3% por el periodo enero-mayo 2023 y proceder a hacer rebaja salarial de 3% del periodo julio-diciembre 2023 (ver la pregunta 9) para nivel su presupuesto máximo erogable.

La rebaja salarial a aplicarse por el periodo julio-diciembre 2023 involucra la finiquitación por la diferencia, calculada hasta el último quinquenio pagado o la fecha de vinculación (el evento más reciente). Por ejemplo, si una persona subió Bs. 420, la rebaja será por Bs. 420, requiriendo hacer finiquitación por la diferencia (Bs. 420) según el siguiente ejemplo:

RAZÓN SOCIAL O NOMBRE DE LA EMPRESA		1		2	
RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA		DOMICILIO			
NOMBRE DEL TRABAJADOR		DANIEL CALLE MARIACA		1 2	
ESTADO CIVIL	CASADO	EDAD	32	DOMICILIO	Av. Defensores del Chaco No. 118, UV 65
PROFESION U OCUPACIÓN	CONDUCTOR	FECHA DE INGRESO	1 - 5 - 2013	FECHA DE RETIRO	17-4-2019
CI	2440556 OR				
MOTIVO DEL RETIRO	(No aplica; pago de finiquito por la diferencia por rebaja salarial)	REMUNERACION MENSUAL Bs	420		
TIEMPO DE SERVICIO	5 AÑOS	MESES	11	DIAS	17

II.- LIQUIDACIÓN DE LA REMUNERACIÓN PROMEDIO INDEMNIZABLE EN BASE A LOS 3 ÚLTIMOS MESES				
A) MESES				TOTALES
REMUNERACIÓN MENSUAL	Bs 0	Bs 0	Bs 0	Bs 0
B) OTROS CONCEPTOS PERCIBIDOS EN EL MES				
	Bs 0	Bs 0	Bs 0	Bs 0
	Bs 0	Bs 0	Bs 0	Bs 0
	Bs 0	Bs 0	Bs 0	Bs 0
TOTAL	Bs 0	Bs 0	Bs 0	Bs 0

III.- TOTAL REMUNERACIÓN PROMEDIO INDEMNIZABLE (A + B) DIVIDIDO ENTRE 3:					Bs 420
C) DESAHUCIO TRES MESES (EN CASO DE RETIRO FORZOSO)					Bs
D) INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO DE TRABAJO:	DE	5 AÑOS	Bs		2100
	DE	11 MESES	Bs		385
	DE	17 DIAS	Bs		19.83
AGUINALDO DE NAVIDAD	DE	MESES Y	DIAS	Bs	No aplica
VACACION	DE	MESES Y	DIAS	Bs	No aplica
PRIMA LEGAL (SI CORRESPONDE)	DE	MESES Y	DIAS	Bs	No aplica
OTROS				Bs	
IV.- TOTAL BENEFICIOS SOCIALES: C + D					Bs 2504.83

Dichos Bs. 2504.83 son el costo financiero de la rebaja salarial y serán pagados de las provisiones sociales para indemnización que el empleador guarda para dicho trabajador.

Ver detalles sobre Rebajas salarial en la pregunta 9.

43. ¿Puede hacerse rebaja del bono de antigüedad?

Por el convenio 100 de la organización internacional del trabajo (OIT), se denomina Salario a toda remuneración a cambio de un trabajo, lo que incluye las bonificaciones:

- (a) el término **remuneración** comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

Por tanto, la rebaja de bono de antigüedad debe hacerse según los patrones de rebaja salarial del DS 3770 (ver la pregunta 9).

La motivación de intento de rebaja salarial al Bono de Antigüedad podría consistir en que se hubiera estado pagando mal dicho ingreso debido a lo explicado en la Pregunta 13 de este boletín.

44. ¿Debería hacerse incremento salarial a otras bonificaciones fluctuantes (por ejemplo, bono de ventas)?

No. Cuando una bonificación tiene una condición que permite su pago (Art. 494 Código Civil) ésta es considerada accesoria al haber básico. No obstante, cuando una bonificación es innominada o no tiene una condición vinculada al pago (es decir, es automática) ésta es parte del haber básico.

Es posible que en años futuros el Ministerio de Trabajo reglamente que toda bonificación innominada debe también ser sujeta a incremento salarial.

45. ¿Debe incrementarse salario a personal recientemente ingresado quien está en periodo de prueba?

Personal en periodo de prueba tiene derecho a incremento, si no está en el grupo de personas excluidas (ver la pregunta 16).

Respecto a la variable recientemente ingresado (es decir, personal nuevo) ha sido ampliamente tratado en la pregunta 1.

46. ¿Los jornaleros deberían recibir incremento?

PRIMERO.- I. Reglamentar la aplicación del Incremento Salarial en el Sector Privado, para todas las modalidades de contratos de trabajo asalariado, dispuesto en el artículo 6 del Decreto Supremo N° 4928 de 01 de mayo de 2023, cuya base de negociación es del tres por ciento (3%) al salario básico, lo que no impide que se establezcan porcentajes superiores de incremento.---

El contrato de trabajo de jornaleros tiene dispersa normativa reguladora, pero sin duda pertenece al ámbito laboral.

La mejor forma de manejar este tema es mediante el automático pago en un recibo-contrato, tanto del salario diario acordado como de otros derechos laborales recurrentes y obligatorios como el incremento salarial y la indemnización por tiempo de servicios.

47. ¿Y si un trabajador se opone a firmar el convenio de incremento porque no está de acuerdo con el porcentaje que el resto de sus colegas han acordado con el empleador?

- II. Debe ser formalizado necesariamente mediante la suscripción de un Convenio Colectivo de Incremento Salarial, entre la empleadora o empleador y las o los representantes de las trabajadoras y los trabajadores (Sindicato o Comité Sindical). Sólo en caso de no cumplirse con lo dispuesto en el artículo 103 de la Ley General del Trabajo y la Resolución Ministerial N° 123/06 de 27 de marzo de 2006, el Convenio Colectivo debe ser firmado por la mayoría de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa o institución privada.-----

48. ¿Es la base de incremento salarial el haber básico constante en la planilla de diciembre de 2023?

Antiguamente la normativa decía eso con poca claridad. Por ejemplo, para la gestión 2019:

- I. El Incremento Salarial de la gestión 2019, debe aplicarse sobre la remuneración básica percibida durante la gestión 2018.-----

A pesar que la norma no era clara se sobrentiende que se estaba refiriendo al haber básico de la planilla diciembre/2018 porque en ésta indudablemente se incluía el incremento salarial 2017, y por el Principio de Progresividad y acumulabilidad.

Actualmente, la decisión estatal ha variado obligando a incremento salarial calculado sobre el haber básico del primer mes en el que una persona aparece en planilla durante 2023:

- I. El Incremento Salarial de la gestión 2023, debe aplicarse sobre el salario básico percibido durante la presente gestión.-----

49. ¿Qué pasa si no se paga el incremento salarial en mayo 2023?

Si las partes han acordado mediante convenio colectivo de incremento salarial pago escalonado (por ejemplo, que en mayo se pague el incremento de enero y febrero; en junio el de marzo y abril; en julio el de mayo y junio, etc.), éste prevalece (Art. 17 del Decreto Reglamentario a la Ley General de Trabajo):

Artículo 17°.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o más patronos y un sindicato, federación o confederación o sindicatos de trabajadores, con el objeto de determinar condiciones generales del trabajo o de reglamentarlo.

En ausencia de convenio de incremento escalonado seguido de no-pago del incremento completo en el plazo de ley, y por tanto inhabilidad para presentar en plazo las planillas, el empleador incumplido será sancionado (Resolución Ministerial 212/2018):

ARTÍCULO 7.- (SANCIÓN POR INCUMPLIMIENTO). I. Las empresas o establecimientos laborales del sector privado, que incumplan con la presentación mensual de las planillas de Sueldos, Salarios y Accidentes de Trabajo, así como de las planillas Retroactivas del Incremento Salarial, planillas de Primas de Utilidades, planillas del Aguinaldo de Navidad y Segundo Aguinaldo “Esfuerzo por Bolivia” y otras, serán pasibles a la imposición de multa, cuyo monto resultará de la multiplicación del factor correspondiente a la cantidad de días de retraso (hasta ciento ochenta días), por el monto del total ganado de la última planilla presentada, calculada en moneda nacional.-----

Si la razón de no pago fuera su imposibilidad monetaria o haber quedado el tiempo de negociación corto, una solución es al menos pagar a tiempo 3% a favor de los trabajadores, aunque luego acuerden algo distinto y se proceda a hacer reintegros como fruto de nivelación salarial (Ver la Pregunta 22).

De todas maneras y debido a que el reporte es electrónico, se han visto casos exitosos de fraude en sentido de reportar pago, aunque éste no se hubiera realizado. No se descartan procesos penales en caso de hallazgo de dicho fraude debido al carácter de declaración jurada de dicho reporte.

50. ¿Cómo pagar quinquenio dentro de una reciente Carta de Solicitud de pago de Quinquenio presentada por el trabajador un 10 de mayo de 2023? (También referirse a la pregunta 41)

- Si el incremento salarial 2023 ya ha sido efectivizado antes del pago del quinquenio, dicho quinquenio debe calcularse en base al promedio de los tres últimos meses ya incrementados.
- Si el incremento 2023 aún no ha sido realizado y el pago del quinquenio es efectivizado antes del incremento, el cálculo debe ser el del promedio de los tres últimos meses sin incremento, debido a que el trabajador podría haber mandado su carta voluntaria de solicitud de pago quinquenal cuando el incremento

hubiera sido concretizado y pagado. El dinero es un bien patrimonial mueble fungible que requiere transferencia efectiva.

Tampoco amerita recálculo (Ver la Pregunta número 41). Esta respuesta toma parámetros de ley, aunque muchas veces los funcionarios ministeriales pueden diferir sin dar explicación.

Para evitar contratiempos se puede:

- a. subir 3% al salario básico,
- b. calcular el finiquito,
- c. pagar en Otros Ingresos del finiquito la suma de líquido pagable por el periodo enero/2023 – último día laboral.

51. Una empresa tiene personal a realización de obra o servicios para un proyecto que terminó el 31 de diciembre de 2022, dentro del cual cierto grupo de trabajadores percibía haber básico de Bs. 5000; la relación laboral queda finiquitada. A partir del 15 de enero de 2023 empieza otro proyecto, para un cliente distinto, habilitando otro contrato a realización de obra o servicios, que permite pagar haber básico de Bs. 7000 por la envergadura del proyecto. ¿Podría decirse que los Bs. 7000 del haber básico pagaderos desde enero corresponden al incremento salarial?

No. El haber básico en el monto de Bs. 7000 corresponde a este contrato como algo totalmente diferenciado a lo que se pagaba en diciembre/2022. Probablemente el empleador va a ser obligado a hacer incremento salarial para el nuevo haber básico de Bs. 7000 por una nueva regulación novedosa a partir de este año:

- I. El Incremento Salarial de la gestión 2023, debe aplicarse sobre el salario básico percibido durante la presente gestión.-----**

En contratos nuevos que empiezan antes de mayo de cualquier año es mejor pagar haber básico disminuyendo un porcentaje razonable de incremento salarial que permita honrar el derecho cuando corresponda. Es decir, acordar con el postulante un monto (por ejemplo Bs. 7000) de haber básico explicándole que mensualmente la persona percibirá el monto acordado menos 3% referencial que se guardará para el incremento, dándole garantía que si dicho

incremento de ley es inferior a lo retenido se le devolverá el monto completo.

En suma, negociar el salario para todo el año, inclusivo de incremento, aspecto que no aplica si hay otros puestos paralelos idénticos en la organización que deben terminar remunerados de manera idéntica post incremento (Ver las pregunta 1 y 4).

52. Una empresa tiene personal a realización de obra o servicio para un proyecto que terminó el 31 de diciembre de 2022, dentro del cual cierto grupo de trabajadores percibía haber básico de Bs. 7000; la relación laboral queda finiquitada. A partir del 15 de enero de 2023 empieza otro proyecto, para un cliente distinto, habilitando otro contrato a realización de obra o servicios, que permite pagar haber básico de solo Bs. 5000. ¿Cómo se hace incremento salarial en estos casos?

Para el caso del ejemplo podemos entender que cada obra tiene su forma de organización del personal incluyendo su organigrama, su presupuesto, etc.

Por tanto, el haber básico en el monto de Bs. 7000 correspondía al fenecido contrato 2022 como algo totalmente diferenciado a las vinculaciones 2023. Respecto al contrato 2023, correspondería incremento debido a la siguiente normativa que apareció recientemente como algo novedoso:

I. El Incremento Salarial de la gestión 2023, debe aplicarse sobre el salario básico percibido durante la presente gestión.-----

- a. En contratos nuevos que empiezan antes de mayo de cualquier año es mejor pagar haber básico disminuyendo un porcentaje razonable de incremento salarial (por ejemplo, 5%) que permita honrar el derecho cuando corresponda. Es decir, acordar con el postulante un monto (por ejemplo Bs. 5000) de haber básico explicándole que mensualmente la persona percibirá el monto acordado menos 5% referencial que se guardará para el incremento, dándole garantía que si dicho incremento de ley es inferior a lo retenido se le devolverá el monto completo.

En suma, negociar el salario para todo el año, inclusivo de incremento, aspecto que no aplica si hay otros puestos paralelos

idénticos en la organización que deben terminar remunerados de manera idéntica post incremento (Ver la pregunta 4).

- b. En contratos eventuales que empiezan luego de una finiquitación previa se sugiere esperar por lo menos 2 días de interrupción de la relación para evitar el recálculo ordenado por el artículo 3 del Decreto Ley 16187. El primer día será empleado para finiquitar la relación; el segundo en que llegue una carta del aspirante indicando que hubo una relación previa, concluida y finiquitada y que en su presente búsqueda de trabajo pregunta si hay algún cargo posición que pudiera desempeñar en una nueva relación laboral.

52. ¿Cómo se pagan aportes a la seguridad social?

La forma mas sencilla es emplear planillas complementarias por cada mes (enero-mayo), y proceder a hacer los respectivos aportes, como cada año.

Anualmente las AFP han emitido su instrucción específica, mencionando también el tema Aporte Nacional Solidario. Se espera que este año la Gestora emita instrucciones.

53. ¿Deben recibir incremento aquellos cargos con denominación distinta a las mencionadas por el Reglamento al Incremento Salarial (por ejemplo, Jefe de RRHH, encargado de almacén, responsable de adquisiciones, supervisor de mejora continua)?

Si vemos en detalle, igual que ocurrió en años pasados, el incremento está siendo excluido a una primera línea de toma de decisiones. Así, nos estamos refiriendo a personal de alta confianza.

La confianza se entiende como aquel conjunto de personas del staff quienes representan los intereses del empleador; personas autorizadas a tomar decisiones no solamente operativas. Así, el Auto Supremo 251/2014 saca buenas conclusiones sobre el tema:

“iv) No es la persona o la denominación de un cargo la circunstancia que determine que un cargo sea considerado de confianza, pues ello conduciría a equívocos en el señalamiento de lo que en esencia define a un trabajador de confianza, la Sala precisa que es la naturaleza misma de la función la que fija la condición laboral del trabajador”.

Esta mención nos obliga a analizar las funciones más que el nombre del cargo o el salario.

La pieza jurisprudencial continúa:

“II.1.2 El trabajador de confianza en el ámbito normativo boliviano

Si bien el art. 48 de la CPE, instituye que las normas laborales se interpretarán bajo los principios protectores de las trabajadoras y los trabajadores; empero, ello no implica desconocer que el trabajo como fenómeno jurídico, conforme a sus características específicas, jerarquía y por su propia naturaleza, connota un tratamiento diferenciado debidamente respaldado por Ley, en procura de resguardar derechos tanto del trabajador como del empleador; así se tiene que en relación a la estabilidad laboral, el art. 11.I del DS N° 28699, prescribe que: “...se reconoce la estabilidad laboral a favor de los trabajadores asalariados de acuerdo a la naturaleza de la relación laboral...”.

Lo mismo ocurre con relación a la jornada laboral reguladas por la Ley General del Trabajo. En efecto, el art. 46 de la LGT, excluye de la jornada laboral máxima a los, entre otros, “...empleados u obreros que ocupen puestos de dirección, vigilancia o confianza...”, precisamente en razón del tipo de labores y sus especiales características concretas.

Tal situación es presente también, en las previsiones de los arts. 1 y 2 del DS N° 12097 de 31 de diciembre de 1974 que excluye y restringe la participación dentro de una organización sindical a los trabajadores o empleados en ejercicio de cargos de decisión, dirección, mando u otra forma cualquiera de representación patronal, incluyendo presidentes, vice presidentes y miembros de directorio, directores ejecutivos, subgerente y directores entre otros, ya sea que se trate de empleados de empresas públicas o privadas.

Incluso este aspecto es considerado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ente que a través del Convenio, sobre las horas de trabajo (industria), de 1919, en su art. 2, señala: “En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación: Las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza.”

En la definición legal del art. 46 de la LGT, así como del Convenio de la OIT, conviene destacar que la referencia que se realiza sobre el personal de dirección por un lado y sobre el personal de confianza por otro, obedece al hecho de que, como se tiene expuesto supra, no siempre el personal de confianza ejerce un cargo de dirección y, por el contrario éste último, por el hecho de ejercer un cargo de dirección se constituirá definitivamente en personal de confianza, esto en razón a que, por su naturaleza, tienen, a diferencia de los demás trabajadores, un grado mayor de responsabilidad a consecuencia de que el empleador les ha delegado la atención de labores propias de él, otorgándoles una suerte de representación general, lo que traduce alta confianza.

En definitiva, éste dispositivo legal introduce una distinción y tratamiento especial del personal de dirección respecto de los demás trabajadores, no por que se trate de un trabajo especial sino de una relación especial entre el empleador y éste tipo de trabajadores o empleados.”

En ese contexto, si dichos cargos o mandos no mencionados en el Reglamento al incremento cumplen esos requisitos (grado mayor de responsabilidad a consecuencia de que el empleador le sea delegado la atención de labores propias del negocio otorgándoles una representación general de la empresa lo que traduce alta confianza”, y no son solamente ejecutores de las decisiones adoptadas por el gerente de área, no deberían recibir

incremento salarial, debiendo el tema explicarse muy bien bajo estos términos en el Convenio.

54. ¿Qué se haría en el caso de haberse pagado a una persona incremento desde enero, en un monto mayor a 3%, y luego se conviene con el resto (incluyendo al que se benefició anticipadamente) ¿3%? Debería devolver la diferencia?

Respetando el principio de que posiciones iguales deben pagar igual, si no afecta discriminatoriamente a otros, el incremento anticipado se mantiene. Si afecta a otros, su(s) salario(s) básico(s) deben también subir, o por lo menos ser nivelados voluntariamente.

54. Por razones personales una persona reduce su jornada a medio tiempo con consiguiente rebaja de su salario básico a la mitad. Ese salario básico es inferior al mínimo nacional. ¿Debería pagarse por lo menos 1 salario mínimo nacional incrementado?

Ver la pregunta 34.

55. Un dependiente ascendido de cargo con su correspondiente ascenso de salario básico. ¿Se podría entender que ya se le ha subido el sueldo?

El nuevo salario percibido por la posición superior ejercida no es incremento.

56. Empleo a una persona por dos horas semanales, cada sábado por la mañana. Se le paga 1500 bolivianos. ¿Al momento de hacer el incremento a su caso, debe subirse 5% o 3%?

3% porque su caso no corresponde al salario mínimo nacional sino a jornada menor a ocho horas diarias, tratado en la pregunta 34.

57. En la cuarentena total COVID19 se bajó sueldos por acuerdo pactado con todos los trabajadores. La rebaja fue con

promesa de devolver lo rebajado. La empresa está devolviendo paulatinamente lo rebajado, en cierto porcentaje por gestión. ¿Las devoluciones son anticipo de incremento?

La rebaja de 2020 es legal y consolida el nuevo salario básico. Los incrementos efecto de la devolución prometida son parte del incremento salarial, y deben ser tomadas como anticipo de incremento siempre y cuando sean superiores al 3% para 2023 (o 5% sí hay casos de salario mínimo nacional). Cualquier monto superior a esto se considera incremento válido anticipado.

58. ¿Puedo usar el convenio de incremento para otros temas?

Sí. Por ejemplo, para ratificar con efecto retroactivo horario continuo. Con su presentación vía OVT se cumple los requisitos de registro ante el Ministerio de Trabajo según mandato de los artículos 17 y 18 del Reglamento a la LGT.

59. ¿Cómo sería el incremento para un destajero?

Si se paga salario básico por unidad producida (por ejemplo, por camisa cosida), entonces tiene que aumentarse al menos 3% a la cantidad pagada por unidad, con efecto retroactivo. Así, por ejemplo, si la unidad cosida pagaba Bs. 10, debe subírsele 30 centavos.



[ABC del Suscriptor](#)





AMESTEGUI

ASESORES LABORALES

Mercado 1328
Piso 9, Of. 904
Tel. (+591 2) 204214 / 2201036
e-mail: info@aal.com.bo
aal.com.bo/

La Paz, Bolivia