



GUÍA PARA EL PAGO DE PRIMAS DE UTILIDADES

GUÍA PARA EL PAGO DE PRIMAS DE UTILIDADES

(Contenido actualizado del Boletín Legal para Organizaciones y Empresas, Año 17 Número 204, conforme a la normativa vigente y a la práctica contemporánea).

1. DEFINICIONES

Prima de Utilidades: Beneficio laboral que otorga al trabajador --vinculado a un empleador de actividades industriales, comerciales o de servicios-- el derecho a recibir en dinero un porcentaje que correlaciona (a) los días efectivamente trabajados en el año contable y (b) el 25% de la Utilidad Neta Anual respecto a la Planilla Promediada.

Deudor de la Prima de Utilidades: Empleador de actividades comerciales o industriales que cuenta con trabajadores en relación laboral, y quienes cumplan los requisitos. Organizaciones sin fines de lucro (como ONG nacionales, ONGs internacionales, asociaciones o fundaciones) no están alcanzadas por esta obligación.

Beneficiario de la Prima de Utilidades: Trabajador que mantiene una relación laboral bajo dependencia con un empleador industrial o comercial.

Planilla Promediada: Resultado de dividir la suma del Total Ganado de los últimos tres meses del año contable entre tres (por ejemplo, para el ámbito comercial, los totales ganados a nivel general, perteneciente a los periodos mensuales octubre, noviembre y diciembre). Permite calcular la proporción entre la Utilidad Neta y los salarios para determinar el monto individual.

Total Ganado Promediado: Es la suma de todos los ingresos consignados en planilla salarial, antes de impuestos, correspondientes a un trabajador en los tres (3) últimos meses de un determinado año contable, de acuerdo con el rubro de actividades del empleador. Comprende, de manera no limitativa, conceptos como haber básico, horas extraordinarias, categorizaciones, comisiones y bonos de cualquier naturaleza o denominación, excluyendo expresamente el Aguinaldo de Navidad, el Segundo Aguinaldo y los ingresos otorgados para la ejecución del trabajo (por ejemplo, refrigerios, transporte voluntariamente otorgado por el empleador, seguro privado de accidentes o de salud, dotación de ropa de trabajo, viáticos con rendición de cuentas, por mencionar los principales).

Tiempo de Vinculación Laboral: Número de días bajo relación de dependencia laboral que un trabajador mantiene con un mismo empleador dentro del año contable correspondiente, cuya determinación resulta esencial para el cálculo del monto a pagar por concepto de Prima de Utilidades.

Año Contable: Período legalmente determinado entre una fecha de inicio y una fecha de cierre, en función del rubro de actividad del empleador. A modo de ejemplo, para una sociedad comercial dedicada a actividades de servicios o comercio, el año contable comprendería el período del 1 de enero al 31 de diciembre.

Utilidad Neta: Aquella post Impuesto a las Utilidades de las Empresas (IUE) de una gestión contable respectiva por rubro de actividad del empleador.

Normativa legal aplicable: Dispersa entre regulaciones tributarias y laborales.

2. ¿QUIÉN ES BENEFICIARIO?

Todo dependiente dentro de una relación laboral, quien cumpla los plazos mínimos de vinculación laboral (Decreto Supremo 229 de 21 de diciembre de 1944):

Artículo 3° — Serán acreedores al beneficio que establece la Ley. los empleados y obreros que hubiesen trabajado más de tres meses y un mes calendarios, respectivamente. A los que hubiesen prestado sus servicios por un tiempo menor de un año, se les cancelará la prima en proporción al trabajo.

Se excluye a los trabajadores de entidades sin fines de lucro, de acuerdo con el Decreto Ley 1006 de 27 de diciembre de 1943:

Artículo 1°.- Las empresas y establecimientos comerciales e industriales, que obtuvieren utilidades al finalizar el año, destinarán hasta el 25 por ciento de ellas para otorgar a sus empleados y obreros que durante ese tiempo hubieran prestado sus servicios, una prima anual no inferior a un mes de sueldo y a quince días de salario respectivamente. A los que hubieran prestado sus servicios por menor tiempo, pero por más de tres meses, se les concederá una prima equivalente al tiempo trabajado.

3. PLAZO DE PAGO Y SANCIÓN

El pago de las Primas de Utilidades debe efectuarse dentro de los 30 días posteriores al vencimiento del plazo máximo establecido para la cancelación del Impuesto a las Utilidades de las Empresas (IUE), conforme al rubro de actividad del empleador:

Actividad	Fecha de Cierre de Gestión Fiscal	Fecha de Pago de IUE	Fecha Máxima de Pago de Primas	Fecha Máxima de Reporte al Ministerio de Trabajo
Actividad bancaria, de seguros, comercial, de servicios y otras no contempladas en otras fechas.	31 de diciembre	30 de abril del siguiente año al del cierre.	31 de mayo del año siguiente al del cierre.	30 días calendario posteriores al pago efectivo. Si el pago hubiera sido hasta la fecha máxima enunciada, 30 de junio.

Actividad industrial y petrolera	31 de marzo	31 de julio	31 de agosto	30 días calendario posteriores al pago efectivo. Si el pago hubiera sido hasta la fecha máxima enunciada, 30 de septiembre.
Actividad gomera, castañera, agrícola, ganadera o agroindustrial.	30 de junio	31 de octubre	30 de noviembre	30 días calendario posteriores al pago efectivo. Si el pago hubiera sido hasta la fecha máxima enunciada, 30 de diciembre.
Actividad minera	30 de septiembre	31 de enero del siguiente año	28/29 de febrero del siguiente año al del cierre	30 días calendario posteriores al pago efectivo. Si el pago hubiera sido hasta la fecha máxima enunciada, 30 de marzo del siguiente año al del cierre.

Si bien la normativa vigente no contempla sanción pecuniaria por el incumplimiento oportuno de esta obligación, en tiempos recientes se ha observado la tendencia a solicitar la aplicación de una multa equivalente al 30% del monto adeudado, tomando como referencia el régimen sancionador previsto para el pago extemporáneo de finiquitos (artículo 9 del Decreto Supremo N° 28699).

No constituye una solución válida la distribución de Primas de Utilidades de manera improvisada o irregular (exhibiendo documentalmente una fecha pasada de pago) en favor de los beneficiarios, únicamente con el propósito de afrontar una inspección laboral o de responder a una demanda judicial por infracción a la ley social.

Esta práctica, además de ser inapropiada, generaría la obligación adicional de reportar formalmente el pago al Ministerio de Trabajo, conforme a lo dispuesto por el artículo 8 de la Resolución Ministerial 212/2018, en el plazo máximo de 30 días calendario desde la erogación. El incumplimiento de dicho reporte dentro del plazo legal acarrea severas sanciones pecuniarias, aplicables por cada día de retraso, agravando la situación que se quiso salvar (ver el punto 9).

4. CÁLCULO

Corresponde la aplicación de fórmulas específicas que permitan determinar y pagar, caso por caso, el monto correcto de Prima de Utilidades a nivel individual. El cálculo debe realizarse considerando 2 variables fundamentales:

A) Tiempo de Vinculación Laboral en el año contable:

- Si el trabajador no registra faltas injustificadas, se computan 360 días (correspondientes a 12 meses de trabajo).
- Si hubo contratación tardía o desvinculación anticipada, el cálculo debe considerar el número efectivo de días de relación laboral en el año contable (por ejemplo, 244 días).

B) Porcentaje de la Planilla Promediada que es cubierto por el 25% de la Utilidad Neta de acuerdo con el Decreto Ley 1006 de 27 de diciembre de 1943:

Artículo 2º.- Si el 25 por ciento de las utilidades no alcanzase a cubrir el monto de las primas anuales, su distribución se hará a prorrata.

Determina cuánto porcentaje de los salarios promedio puede ser pagado con la utilidad destinada a primas. Ejemplo: 54.15% de una Planilla Promediada.

Combinando A) y B) surgen los siguientes casos prácticos de pago:

CASO 1

Trabajador con Total Ganado Promediado de Bs. 10,000, con 360 días de vinculación y cuyo empleador tiene 25% de Utilidad Neta que cubre el 100% de la Planilla Promediada.

Fórmula:

$$30,000 / 90 = 333.333$$

$$333.333 \times 360 = 120,000$$

$$120,000 / 12 = 10,000$$

$$10,000 \times 1 = \text{Bs. 10,000 de Prima Bruta}$$

CASO 2

Trabajador con Total Ganado Promediado de Bs. 10,000, con 360 días de vinculación y cuyo empleador tiene 25% de Utilidad Neta que cubre el 54.15% de la Planilla Promediada.

Fórmula:

$$30,000 / 90 = 333.333$$

$$333.333 \times 360 = 120,000$$

$$120,000 / 12 = 10,000$$

$$10,000 \times 0.5415 = \text{Bs. 5,415 de Prima Bruta}$$

CASO 3

Trabajador con Total Ganado Promediado de Bs. 10,000, con 222 días de vinculación y cuyo empleador tiene 25% de Utilidad Neta que cubre el 100% de la Planilla Promediada.

Fórmula:

$$30,000 / 90 = 333.333$$

$$333.333 \times 222 = 74,000$$

$$74,000 / 12 = 6,166.66$$

$$6,166.66 \times 1 = \text{Bs. } 6,166.66 \text{ de Prima Bruta}$$

CASO 4

Trabajador con Total Ganado Promediado de Bs. 10,000, con 222 días de vinculación y cuyo empleador tiene 25% de Utilidad Neta que cubre el 54.15% de la Planilla Promediada.

Fórmula:

$$30,000 / 90 = 333.333$$

$$333.333 \times 222 = 74,000$$

$$74,000 / 12 = 6,166.66$$

$$6,166.66 \times 0.5415 = \text{Bs. } 3,339.25 \text{ de Prima Bruta}$$

5. MONTO MÁXIMO PAGABLE

El máximo individual pagable corresponde al Total Ganado Promediado, independientemente de las utilidades de la empresa.

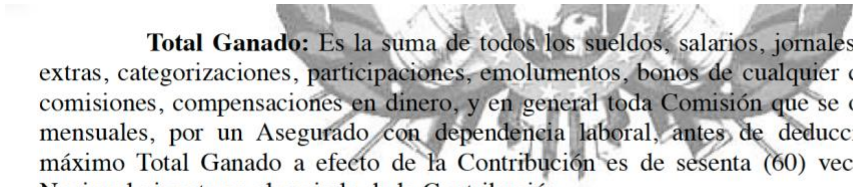
6. RÉGIMEN IMPOSITIVO APLICABLE Y APORTES

La Prima está sujeta a RC-IVA (Ley 843 art. 19-d) y su reglas comunes.

Respecto a la seguridad social de corto plazo, el Código de Seguridad Social y reglamentos ponen una exención específica de hasta 2 primas. En específico, el Decreto Ley 10173:

ARTICULO 26.- Las cotizaciones patronales, laborales y estatales para la Seguridad Social, se calcularán y serán cubiertas sobre la totalidad de las remuneraciones pagadas, cualquiera que sea su forma, monto, moneda, denominación o clasificación, exceptuando únicamente el aguinaldo y dos primas anuales, equivalentes cada una a un sueldo mensual en cada gestión anual.

Respecto a la seguridad social de largo plazo, la Ley 65 de Pensiones refiere a la obligatoriedad de hacer aportes por ingresos recurrentes de tipo mensual solamente, por lo cual las Primas de Utilidades no están alcanzadas:



Total Ganado: Es la suma de todos los sueldos, salarios, jornales, sobre-sueldos, horas extras, categorizaciones, participaciones, emolumentos, bonos de cualquier clase o denominación, comisiones, compensaciones en dinero, y en general toda Comisión que se obtiene como ingresos mensuales, por un Asegurado con dependencia laboral, antes de deducción de impuestos. El máximo Total Ganado a efecto de la Contribución es de sesenta (60) veces el Salario Mínimo Nacional vigente en el periodo de la Contribución.

7. BENEFICIARIOS DESVINCULADOS EN LA GESTIÓN E IMPOSIBILIDAD DE PAGO

Sólo corresponde el beneficio a trabajadores quienes cumplan 2 requisitos simultáneamente: a) contar durante la gestión anual contable con el tiempo de vinculación laboral mínima del Decreto Supremo 229 de 21 de diciembre de 1944 (tratado en el punto 2 previo) y b) no haber sido el trabajador despedido con justa causa de acuerdo con el artículo 16 de la Ley General del Trabajo y/o el artículo 9 de su Decreto Reglamentario, concordante con el Decreto Supremo de 21 de diciembre de 1944:

Artículo 4° — No son acreedores al beneficio que acuerda la Ley los trabajadores que hubiesen sido retirados por las faltas previstas en el artículo 16 de la Ley General del Trabajo, con excepción de los incisos d) y f), derogados por la ley de 23 de noviembre del presente año.

Habilitado el beneficio, y de resultar imposible efectuar el pago, pese a los intentos de contacto mediante llamadas telefónicas u otros medios, dentro del plazo correspondiente, se sugiere remitir una comunicación formal al Jefe Departamental o, en su defecto, al Jefe Regional del Trabajo (según corresponda territorialmente), informando que la planilla de pago de Primas de Utilidades incluye el/los nombre(s) del/los Beneficiario(s) no localizable(s).

Cabe señalar que, anteriormente, se permitía el depósito del monto líquido resultante en la cuenta de Depósitos en Custodia administrada por el propio Ministerio de Trabajo; sin embargo, actualmente dicha cuenta únicamente admite fondos derivados de finiquitos laborales por conclusión de relación laboral.

En el caso de extrabajadores fallecidos beneficiarios de la Prima de Utilidades, existe un riesgo jurídico importante al efectuar el pago a personas que aparenten ser herederos, ya que podrían posteriormente presentarse otros herederos con mejor derecho, en virtud de una nueva o ampliada declaratoria de herederos. En tal situación, sería aplicable la máxima legal de que “quien paga mal, paga dos veces”.

En toda situación laboral en la que se presente la imposibilidad de realizar el pago a favor del beneficiario de un derecho laboral de naturaleza monetaria —sin importar la causa que origine dicha imposibilidad, como los casos tratados líneas arriba— resulta conveniente para el empleador, en resguardo de su posición jurídica, gestionar oportunamente una carta de instrucción. Mediante esta carta, el trabajador deberá solicitar expresamente que todo pago derivado del empleo —incluyendo, pero no limitado a, salario, incremento salarial, aguinaldo de navidad, prima de utilidades, indemnización,

vacaciones, desahucio, segundo aguinaldo y otros conceptos análogos— sea realizado en su cuenta bancaria.

Esta medida permite sustentar, bajo las reglas del Código Civil relativas a la extinción de obligaciones mediante el pago en el lugar determinado por el acreedor, la correcta liberación del empleador por el efectivo pago mediante transferencia bancaria.

De forma general, en materia laboral, los llamados a extrabajadores suelen producirse en los siguientes cuatro supuestos:

- Pago de Primas de Utilidades, siempre que exista derecho individualizado al cobro de quien reciba la llamada.
- Pago del Segundo Aguinaldo, considerando que la normativa que habilite esta obligación (Decreto Supremo 1802) lo que se aprueba recién a finales de cada gestión anual, a diferencia del Aguinaldo de Navidad, que debe liquidarse al momento del finiquito si corresponde.
- Pago de incremento salarial determinado con posterioridad a la desvinculación.
- Entrega de certificado de trabajo, en caso de que no se hubiera otorgado en oportunidad del pago del finiquito correspondiente.

9. REPORTE AL MINISTERIO DE TRABAJO Y SANCIÓN

El reporte debe efectuarse dentro de los 30 días posteriores al pago, describiéndose las infracciones y sanciones aplicables. Al respecto, la Resolución Ministerial 212/2018 regula:

ARTÍCULO 5.- (PLAZO DE PRESENTACIÓN). I. La presentación mensual de planillas de Sueldos, Salarios y Accidentes de Trabajo, por parte de las empresas o establecimientos laborales del sector privado e instituciones del sector público detalladas en el parágrafo I del artículo 2 de la presente Resolución Ministerial, debe ser cumplida obligatoriamente hasta el día quince (15) del mes siguiente al reportado; no estando sujeto a postergación alguna, por más que la fecha de vencimiento coincida con día sábado, domingo o feriado. -----

II. El plazo de presentación de planillas retroactivas correspondientes al Incremento Salarial, estará determinado por la disposición específica emitida en cada gestión.-----

III. El plazo de presentación de planillas del Aguinaldo de Navidad y Segundo Aguinaldo "Esfuerzo por Bolivia", se registrará por disposiciones específicas.-----

IV. La presentación de planillas de Primas de Utilidades, por parte de empresas o establecimientos laborales del sector privado e instituciones del sector público, según corresponda; debe ser cumplida obligatoriamente dentro los siguientes treinta (30) días calendario, computables a partir de la fecha de pago.-----

V. De conformidad al artículo 12 del Decreto Ley N° 11477, el sector minero, sea público o privado, deberá presentar las planillas de Sueldos, Salarios y Accidentes de Trabajo, así como planillas de Primas de Utilidades, Retroactivo del Incremento Salarial, Aguinaldo de Navidad, Segundo Aguinaldo "Esfuerzo por Bolivia" y otras, cuando corresponda, dentro los siguientes sesenta (60) días calendario computables a partir del último día del mes al que corresponda la planilla.-----

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.-----

CUADRO DE FACTORES

DÍAS DE RETRASO	FACTOR	DÍAS DE RETRASO	FACTOR	DÍAS DE RETRASO	FACTOR	DÍAS DE RETRASO	FACTOR	DÍAS DE RETRASO	FACTOR	DÍAS DE RETRASO	FACTOR
1	0.001667	31	0.051677	61	0.101687	91	0.151697	121	0.203333	151	0.303333
2	0.003334	32	0.053344	62	0.103354	92	0.153364	122	0.206666	152	0.306666
3	0.005001	33	0.055011	63	0.105021	93	0.155031	123	0.209999	153	0.309999
4	0.006668	34	0.056678	64	0.106688	94	0.156698	124	0.213332	154	0.313332
5	0.008335	35	0.058345	65	0.108355	95	0.158365	125	0.216665	155	0.316665
6	0.010002	36	0.060012	66	0.110022	96	0.160032	126	0.219998	156	0.319998
7	0.011669	37	0.061679	67	0.111689	97	0.161699	127	0.223331	157	0.323331
8	0.013336	38	0.063346	68	0.113356	98	0.163366	128	0.226664	158	0.326664
9	0.015003	39	0.065013	69	0.115023	99	0.165033	129	0.229997	159	0.329997
10	0.01667	40	0.06668	70	0.11669	100	0.1667	130	0.23333	160	0.33333
11	0.018337	41	0.068347	71	0.118357	101	0.168367	131	0.236663	161	0.336663
12	0.020004	42	0.070014	72	0.120024	102	0.170034	132	0.239996	162	0.339996
13	0.021671	43	0.071681	73	0.121691	103	0.171701	133	0.243329	163	0.343329
14	0.023338	44	0.073348	74	0.123358	104	0.173368	134	0.246662	164	0.346662
15	0.025005	45	0.075015	75	0.125025	105	0.175035	135	0.249995	165	0.349995
16	0.026672	46	0.076682	76	0.126692	106	0.176702	136	0.253328	166	0.353328
17	0.028339	47	0.078349	77	0.128359	107	0.178369	137	0.256661	167	0.356661
18	0.030006	48	0.080016	78	0.130026	108	0.180036	138	0.259994	168	0.359994
19	0.031673	49	0.081683	79	0.131693	109	0.181703	139	0.263327	169	0.363327
20	0.03334	50	0.08335	80	0.13336	110	0.18337	140	0.26666	170	0.36666
21	0.035007	51	0.085017	81	0.135027	111	0.185037	141	0.269993	171	0.369993
22	0.036674	52	0.086684	82	0.136694	112	0.186704	142	0.273326	172	0.373326
23	0.038341	53	0.088351	83	0.138361	113	0.188371	143	0.276659	173	0.376659
24	0.040008	54	0.090018	84	0.140028	114	0.190038	144	0.279992	174	0.379992
25	0.041675	55	0.091685	85	0.141695	115	0.191705	145	0.283325	175	0.383325
26	0.043342	56	0.093352	86	0.143362	116	0.193372	146	0.286658	176	0.386658
27	0.045009	57	0.095019	87	0.145029	117	0.195039	147	0.289991	177	0.389991
28	0.046676	58	0.096686	88	0.146696	118	0.196706	148	0.293324	178	0.393324
29	0.048343	59	0.098353	89	0.148363	119	0.198373	149	0.296656	179	0.396657
30	0.05	60	0.1	90	0.15	120	0.2	150	0.3	180	0.4

II. Pasados los ciento ochenta (180) días, del incumplimiento en la presentación de Planillas Mensuales de Sueldos, Salarios y Accidentes de Trabajo, Planillas Retroactivas del Incremento Salarial, Planillas de Primas de Utilidades y Planillas del Aguinaldo de Navidad y Segundo Aguinaldo “Esfuerzo por Bolivia” y otras, dará lugar a la imposición de la multa equivalente al 40% del total ganado de la última planilla presentada.-----

III. El pago de la multa referida en los párrafos precedentes, deberá ser efectivizado por las empresas o establecimientos laborales, de manera directa en la cuenta fiscal del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, habilitada para el efecto, con carácter previo a la presentación de la planilla correspondiente al mes siguiente, bajo alternativa de la emisión de notas de cargo, de acuerdo al procedimiento coactivo con el recargo del tres (3%) por ciento de su monto, conforme



estipula el Decreto Supremo N° 11477 de 17 de mayo de 1974 y el Decreto Ley N° 13592 de 20 de mayo de 1976.-----

IV. Las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo a nivel nacional, deberán realizar las acciones correspondientes para el inicio de cobro de multas, establecidas en el presente artículo.-----

Si bien la normativa establece que el reporte de pago de Primas de Utilidades debe realizarse mediante trámite digital a través de la Oficina Virtual de Trámites (OVT), en la práctica — desde hace un par de años— esta obligación se ha transformado de facto en un trámite presencial ante el inspector laboral. La OVT ha deshabilitado la función.

Esta evolución obedece, en parte, a la necesidad de controlar y sancionar de manera más efectiva los reportes tardíos, dado que su supervisión resulta más difícil mediante procedimientos exclusivamente digitales.

Cabe recordar que, en principio, toda sanción impuesta por el Ministerio de Trabajo debería derivarse de un proceso formal de demanda por infracción a la ley social, de acuerdo con las reglas del Código Procesal del Trabajo. Sin embargo, se ha hecho una excepción respecto a determinados reportes administrativos —considerados no infracciones sociales propiamente dichas—, tales como:

- Reporte OVT de pago de Aguinaldo de Navidad.
- Reporte OVT de pago de Segundo Aguinaldo.
- Reporte OVT de pago de Incremento Salarial.
- Reporte OVT de pago de Prima de Utilidades.
- Reporte OVT de convenio de pago de Incremento Salarial.

En estos casos, las multas son aplicadas de manera directa por el Ministerio de Trabajo, sin necesidad de proceso judicial de infracción. En realidad, no otorga el esencial derecho a la defensa lo cual tampoco ha sido de reclamo por parte de los representantes de los empleadores ni por la judicatura.

Así, tratándose del reporte de pago de Primas de Utilidades, el inspector laboral puede detectar el retraso mediante un simple control visual durante el reporte físico por el empleador para conseguir el sello.

Por lo dicho, infracciones a leyes sociales tienen su propio régimen sancionador de acuerdo con la Resolución Ministerial 1444/2023:

NUMERO DE TRABAJADORES	MONTO DE LA MULTA EN BS POR CADA INFRACCIÓN
1 a 10	1.000
11 a 20	2.000
21 a 30	3.000
31 a 40	4.000
41 a 50	5.000
51 a 60	6.000
61 a 70	7.000
71 a 80	8.000
81 a 90	9.000
91 en adelante	10.000



Bs. 199.90/año (personal)
Bs 417.60/año (empresarial)
Bs. 2227.20/año (ilimitado)



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

La Paz, Bolivia